

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

Penelitian yang dilakukan terkait dengan kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* ini dalam proses pelaksanaannya saat pengambilan data didapatkan responden berjumlah 106 anggota Polres Lombok Timur dengan kriteria seorang anggota satuan sabhara yang berjenis kelamin laki-laki dan telah melakukan pembaretan. Polres Lombok Timur merupakan instansi kepolisian yang memiliki tanggung jawab melayani seluruh wilayah di kabupaten Lombok Timur dan merupakan bagian dari kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat (Polda NTB). Saat ini Polres Lombok Timur dipimpin oleh seorang pejabat berpangkat Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP) Hariyanto, S.H., S.I.K.

Polres Lombok Timur memiliki beberapa satuan kerja salah satunya adalah satuan sabhara atau samapta bhayangkara yang memiliki tanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah tersebut. Satuan Sabhara Polres Lombok Timur terdiri dari personel kepolisian yang dilengkapi dengan keterampilan dan peralatan khusus untuk melaksanakan tugas-tugas seperti patroli, pengamanan, penegakan hukum, penanganan kerusuhan, pengawalan, dan tugas-tugas lain yang berkaitan dengan pemeliharaan keamanan dan ketertiban yang dipimpin oleh seorang yang

berpangkat Ajun Komisaris Polisi (AKP) yang menjabat sebagai kepala satuan (KASAT) sabhara yaitu AKP Lalu Panca Warsa, S.H.

Pemilihan responden anggota satuan sabhara Polres Lombok Timur dikarenakan saat magang peneliti mendapat beberapa informasi seputar kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* yang terdapat di kalangan anggota satuan sabhara Polres Lombok Timur dan berdasarkan referensi dari penelitian terdahulu, sehingga peneliti merasa cocok untuk menggunakan variabel tersebut sebagai variabel penelitian.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan yang dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian yaitu, mempersiapkan surat izin penelitian, penyusunan alat ukur dan uji coba alat ukur.

a) Perizinan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu peneliti mengurus administrasi terkait surat permohonan izin ke pihak kampus yang dikeluarkan pada tanggal 01 April 2024 dengan nomor surat B/123/FES/IV/2024 yang ditujukan kepada instansi Polres Lombok Timur.

Setelah mengajukan surat permohonan izin kepada pihak Polres Lombok Timur, peneliti mendapat surat balasan dari Polres Lombok Timur pada tanggal 24 April 2024 dengan nomor surat B/564/V/KEP./2024 dengan surat persetujuan atau diterima melakukan penelitian di instansi tersebut.

b) Penyusunan Alat ukur

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala *organizational citizenship behavior* yang dikembangkan oleh Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (1990) yang telah diadaptasi oleh Fathoni (2020) yang terdiri dari 24 item, sedangkan untuk mengukur skala kepemimpinan transformasional, peneliti menggunakan skala yang dikembangkan oleh Bass dan telah diadaptasi oleh Utama (2021) yang terdiri dari 46 item.

1) Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Alat ukur yang digunakan dalam mengukur kepemimpinan transformasional adalah menggunakan skala yang telah diadaptasi oleh Fathoni (2020). Ada beberapa dimensi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5 dimensi dari teori Organ yang dikembangkan oleh Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (1990), diantaranya: *altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness* dan *civiv virtue*.

Skala ini terdiri dari 24 item pernyataan dengan 19 item favorable dan 5 item unfavorable. Dengan cara pemilihan jawaban skala sebagai berikut: Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

2) Skala Kepemimpinan Transformasional

Alat ukur yang digunakan dalam mengukur kepemimpinan transformasional adalah menggunakan skala yang telah diadaptasi

oleh Utama (2021) yang terdiri dari 4 aspek yaitu, pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian yang bersifat individual.

Terdiri dari 46 item pernyataan dengan 30 item favorable dan 16 item unfavorable. Dengan cara pemilihan jawaban skala sebagai berikut: Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

c) Uji Coba Alat Ukur

Sebelum melakukan penelitian, dilakukan uji coba terhadap alat ukur terlebih dahulu, untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala yang akan digunakan sehingga hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan. Peneliti melakukan uji coba atau *try out* melalui *google form* yang disebarakan melalui whatsapp dan *direct message* Instagram kepada 30 anggota sabhara yang bertugas di Polda Nusa Tenggara Barat guna menguji terkait validitas dan reliabilitas alat ukur. Hal ini sesuai dengan kriteria subjek menurut Sugiyono (2019) jumlah sampel yang layak untuk *try out* alat ukur adalah minimal 30 orang subjek.

Pengambilan data *try out* dilaksanakan pada tanggal 16 april – 23 april 2024. Pengambilan data uji coba dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 anggota sabhara, dengan mengisi beberapa pernyataan yang telah disediakan. Dengan ketentuan pengisian kuesioner adalah merupakan anggota sabhara yang berjenis kelamin laki-laki dan telah melakukan pembaretan.

Subjek mengisi pernyataan kuesioner yang berisi pernyataan kesediaan subjek dan beberapa pernyataan skala kepemimpinan transformasional dengan pemilihan jawaban (Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju). Kemudian hasil dari uji coba diolah menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil dari uji validitas dan reliabilitas telah didapatkan sebagai berikut:

1) Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 4. 1 *Blueprint* Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Aspek	Item		Jumlah
	F	UF	
<i>Altruism</i>	1,2,3,4,5	-	5
<i>Courtesy</i>	6,7,8, 9,10	-	5
<i>Sportsmanship</i>	-	11,12,13,14,15	5
<i>Conscientiousness</i>	16,17,18,19,20	-	5
<i>Civic Virtue</i>	21*,22,23,24	-	4
Jumlah	18	5	23

Keterangan: (*) *item* gugur

Alat ukur yang digunakan dalam mengukur kepemimpinan transformasional adalah menggunakan skala yang telah diadaptasi oleh Fathoni (2020) yang terdiri dari 5 aspek yaitu, *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *conscientiousness* dan *civic virtue*.

Berdasarkan hasil *try out* bahwa skala *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai r hitung berkisar dari ,201 - ,783 dan reliabilitas Cronbach's Alpha ,900. Menurut Azwar (2012) syarat skala psikologi dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar $\geq 0,70$.

Maka dapat disimpulkan bahwa skala *Organizational Citizenship Behavior* yang terdiri dari 24 item yang mengalami item gugur sebanyak 1 item yaitu item nomor 21 dikarenakan r hitung < r tabel yang bernilai 0,361 didapatkan berdasarkan jumlah sampel *try out* yaitu 30 responden dan tersisa 23 item lainnya yang nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel sehingga item tersebut tidak gugur atau dinyatakan valid dan untuk reliabilitas dinyatakan lolos atau reliabel.

Tabel 4. 2 *Blueprint* akhir

Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Dimensi	Item		Jumlah
	F	UF	
<i>Altruism</i>	1,2,3,4,5	-	5
<i>Courtesy</i>	6,7,8,9,10	-	5
<i>Sportsmanship</i>	-	11,12,13,14,15	5
<i>Conscientiousness</i>	16,17,18,19,20	-	5
<i>Civic Virtue</i>	21,22,23	-	3
Jumlah	18	5	23

2) Skala Kepemimpinan Transformasional

Tabel 4. 3 *Blueprint* Skala Kepemimpinan Transformasional

Aspek	Item		Jumlah
	F	UF	
Motivasi Inspirasi	2*,4*,45,43,44,6,11*	5,1*,42,46	11
Stimulasi intelektual	34,35, 33,41, 17,36, 39	37, 38,40,16	11
Pertimbangan individual	10*,13*, 19*, 15*,27, 9*,30,32*	14,28,29,31	12
Pengaruh Ideal	8, 24, 21,25, 26, 3*,12*, 20	7, 18,23,22	12
Jumlah	30	16	46

Keterangan: (*) *item* gugur

Alat ukur yang digunakan dalam mengukur kepemimpinan transformasional adalah menggunakan skala yang telah diadaptasi oleh Utama (2021) yang terdiri dari 4 aspek yaitu, pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian yang bersifat individual.

Berdasarkan hasil *try out* bahwa skala kepemimpinan transformasional memiliki nilai r hitung berkisaran dari $-0,05$ - $,912$ dan reliabilitas Cronbach's Alpha $,939$. Menurut Azwar (2012) syarat skala psikologi dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar $\geq 0,70$.

Maka dapat disimpulkan bahwa skala kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 46 item terdapat 12 item yang gugur yaitu item nomor 1,2,3,4,9,10,11,12,13,15,19 dan 32 dikarenakan r hitung $< r$ tabel yang bernilai $0,361$ didapatkan berdasarkan jumlah sampel *try out* yaitu 30 responden dan tersisa 34 item lainnya yang nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel sehingga item tersebut tidak gugur atau dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 4. 4 *Blueprint* akhir Skala Kepemimpinan Transformasional

Aspek	Item		Jumlah
	F	UF	
Motivasi Inspirasi	33,31,32,2	1,30,34	7
Stimulasi intelektual	22,23, 21,29, 7,24,27	25,26,28,6	11
Pertimbangan individual	16,19	5,17,18,20	6
Pengaruh Ideal	4, 13, 10,14,15,9	3, 8,12,11	10
Jumlah	19	15	34

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilakukan oleh peneliti di Polres Lombok Timur yang diarahkan langsung oleh kepala satuan sabhara yang bertepatan dengan adanya kegiatan di aula Polres Lombok Timur. Seluruh anggota sabhara yang memenuhi kriteria diharapkan untuk mengisi kuesioner atau skala pengukuran yang disebarakan melalui grup whatsapp, kemudian waktu pengambilan data yang bertepatan dengan banyaknya kegiatan di instansi, sehingga beberapa anggota melakukan penugasan dan juga bertepatan dengan proses seleksi penerimaan Polri dan beberapa anggota lainnya yang sedang melakukan kegiatan diluar kantor sehingga pengisian kuesioner dapat dilakukan pada tanggal 26 April – 03 Mei 2024 dengan jumlah responden yang terkumpul sebanyak 106 anggota sabhara Polres Lombok Timur.

Hasil dari uji validasi yang dilakukan di aplikasi SPSS versi 25 maka didapatkan hasil dari uji validasi *organizational citizenship behavior* yaitu 23 item memiliki nilai r hitung 0,562 - 0,878 yang menunjukkan lebih besar dari

nilai r tabel yaitu 0,195. Kemudian untuk uji validasi kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 34 item didapatkan nilai r hitung 0,249 - ,799 yang menunjukkan lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,195. Nilai r tabel didapatkan berdasarkan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 106 sehingga r tabelnya bernilai 0,195. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji validasi kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* seluruh item dikategorikan valid.

Sedangkan uji reliabilitas *organizational citizenship behavior Cronbach's Alpha* bernilai 0,869 dan uji reliabilitas kepemimpinan transformasional *Cronbach's Alpha* bernilai 0,963 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas *organizational citizenship behavior* dan kepemimpinan transformasional dinyatakan lolos atau reliabel.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

a) Uji Empirik dan Hipotetik

Deskripsi data penelitian diperlukan guna mengetahui gambaran data yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini sehingga mempermudah peneliti dalam menginterpretasikan data tersebut.

Tabel 4. 5 Uji Empirik dan Uji Hipotetik

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Kepemimpinan Transformasional	Xmin	34	87
	Xmax	136	136
	Mean	85	124,61
	Standar Deviasi	17	14,50
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Xmin	23	58
	Xmax	92	92
	Mean	57,5	79,52
	Standar Deviasi	11,5	9,07

Keterangan:

Uji Hipotetik: diperoleh dari skala

Uji Empirik: diperoleh dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki skor mean empirik sebesar 124,61 dengan standar deviasi 14,50 sedangkan mean hipotetik bernilai sebesar 85 dengan standar deviasi 17. Kemudian untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* mean empirik bernilai 79,52 dengan standar deviasi sebesar 9,07 dan mean hipotetik didapatkan 57,5 dengan standar deviasi 11,5. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* pada setiap variabel memiliki nilai mean empirik lebih tinggi daripada mean hipotetik.

b) Uji Kategorisasi

Azwar (2022) menjelaskan bahwa analisis data hasil penelitian dilakukan berdasarkan pada *mean*, standar deviasi, skor maksimal dan skor minimal. Perhitungan untuk kategorisasi variabel kepemimpinan transformasional dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* akan dilakukan berdasarkan rumus kategorisasi, yaitu:

Tabel 4. 6 Rumus Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Rumus Norma
Rendah	$X < M - 1 SD$
Sedang	$M - 1 SD \leq X \leq M + 1 SD$
Tinggi	$X > M + 1 SD$

Berdasarkan rumus kategorisasi pada tabel 4.6, perhitungan untuk kategorisasi variabel kepemimpinan transformasional dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* akan dikelompokkan dalam 3 kategori rendah, sedang dan tinggi.

Tabel 4. 7 Kategorisasi Kepemimpinan Transformasional

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 110,10$	23	22%
Sedang	$110,10 \leq X \leq 139,12$	83	78%
Tinggi	$X > 139,12$	0	0%

Berdasarkan tabel 4.7 kategorisasi kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan bahwa sebanyak 22% atau 23 orang berada pada kategori rendah dan 78% atau 83 orang berada pada kategori sedang.

Tabel 4. 8 Kategorisasi *Organizational Citizenship Behavior*

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 70,44$	21	20%
Sedang	$70,44 \leq X \leq 88,60$	63	59%
Tinggi	$X > 88,60$	22	21%

Berdasarkan tabel 4.8 kategorisasi *Organizational Citizenship Behavior* dapat disimpulkan bahwa sebanyak 20% atau 21 orang berada pada kategori rendah, 59% atau 63 orang berada pada kategori sedang dan 21% atau 22 orang pada kategori tinggi.

2. Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

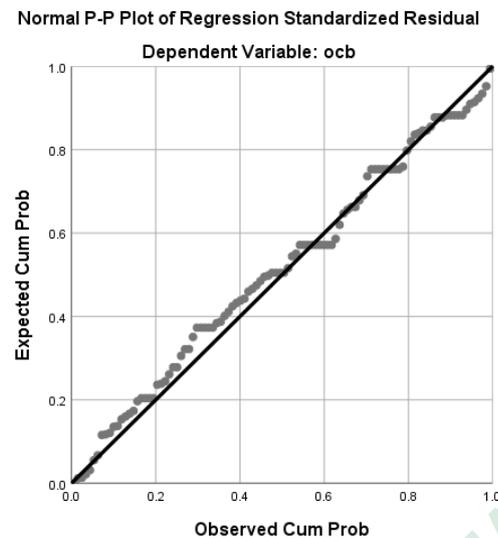
Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan melakukan uji *Kolmogorov-Smirnov Z* menggunakan software SPSS 25. Syarat

data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, (Priyatno, 2016). Berikut output dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Z*

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas

Kolmogrov-Smirnov Z	
	Unstandardized Residual
N	106
Tes Statistic	0,080
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,091

Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas residual untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan jika Signifikansi (Asymp.sig) $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal dan jika Signifikansi (Asymp.sig) $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal. Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. sig (2-tailed) sebesar 0,091. Karena Signifikansi lebih dari 0,05 jadi dapat dinyatakan data residual berdistribusi normal.



Gambar 4. 1 Uji Normalitas P Plot

Berdasarkan output "Chart" gambar 4.1 dapat dilihat bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar "Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual" selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, sebagaimana dasar atau pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi dalam penelitian ini dapat terpenuhi.

b) Uji Linieritas

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel memiliki hubungan yang linier. Syarat analisis data pada penelitian adalah data linier. Pengujian linearitas dapat dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 25. Syarat data dapat dikatakan

linear apabila memiliki nilai p atau sig. *deviation from linearity* $> 0,05$, dan sebaliknya jika data memiliki nilai p atau sig. *deviation from linearity* $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa data tidak linear (Priyatno, 2016).

Tabel 4. 10 Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	Interpretasi
<i>Organizational citizenship Behavior</i> dengan Kepemimpinan Transformasional	0,780	0,773	Linier

Dari tabel 4.10, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada data *Deviation From Linearity* yaitu $0,773 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel yaitu pada variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi dilakukan guna mengetahui keterkaitan antara satu variabel dependen dengan variabel independen. Analisis regresi juga dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent, apakah memiliki hubungan yang positif atau negatif.

Tabel 4. 11 Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	Standarized Coefficients Beta	Sig
Konstanta	20,446		0,000
Kepemimpinan Transformasional	0,474	0,758	0,000

Dari tabel 4.11, diketahui bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan transformasional meningkat maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

4. Uji Simultan (F)

Uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak (dalam arti variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior*) dan dapat melakukan uji hipotesis dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0,05 atau dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Tabel 4. 12 Uji Simultan F

Variabel	F	Sig
Kepemimpinan Transformasional	140,200	0,000

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel yaitu nilai F hitung sebesar 140,200. Karena nilai F hitung $140,200 > F$ tabel 3,94, sesuai dasar pengambilan keputusan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif diterima atau kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi

Koefisien	R	R Square
Determinasi	0,758	0,574

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan hasil nilai R sebesar 0,758 yang artinya korelasi antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,758 ini berarti terjadi antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) karena nilai mendekati angka 1.

Berdasarkan tabel 4.13 juga menunjukkan hasil nilai R Square sebesar 0,574 atau 57,4 %. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 57,4 %. sedangkan sisanya 42,6 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

D. Hasil Analisis Tambahan

1. Kepemimpinan Transformasional dengan Dimensi *Altruism*

a) Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 14 Regresi Linier Sederhana Dimensi Altruism

Variabel	Koefisien Regresi	Standarized Coefficients Beta	Sig
Konstanta	4,533		0,010
Kepemimpinan Transformasional	0,104	0,598	0,000

Dari tabel 4.14 juga diketahui bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap dimensi *altruism*, sehingga dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan transformasional meningkat maka *altruism* akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

b) Uji F

Tabel 4. 15 Uji Simultan F Dimensi *Altruism*

Variabel	F	Sig
Kepemimpinan Transformasional	57,883	0,000

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel yaitu nilai F hitung sebesar 57,883. Karena nilai F hitung $57,883 > F$ tabel 3,94, sesuai dasar pengambilan keputusan maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap *altruism*.

c) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi Dimensi *Altruism*

Koefisien	R	R Square
Determinasi	0,598	0,358

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan hasil nilai R sebesar 0,598 yang artinya korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional

terhadap dimensi *altruism* sebesar 0,598 ini berarti terjadi antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap dimensi *altruism*.

Berdasarkan tabel 4.16 juga menunjukkan hasil nilai R Square sebesar 0,358 atau 35,8%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *altruism* sebesar 35,8%. sedangkan sisanya 64,2 % dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Kepemimpinan Transformasional dengan Dimensi *Courtesy*

a) Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 17 Regresi Linier Sederhana Dimensi *Courtesy*

Variabel	Koefisien Regresi	Standarized Coefficients Beta	Sig
Konstanta	4,592		0,002
Kepemimpinan Transformasional	0,107	0,667	0,000

Dari tabel 4.17 juga diketahui bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap dimensi *courtesy*, sehingga dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan transformasional meningkat maka *courtesy* akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

b) Uji F

Tabel 4. 18 Uji Simultan F Dimensi *Courtesy*

Variabel	F	Sig
Kepemimpinan Transformasional	83,364	0,000

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel yaitu nilai F hitung sebesar 83,364. Karena nilai F hitung $83,364 > F$ tabel 3,94, sesuai dasar pengambilan keputusan maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap *courtesy*.

c) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 19 Koefisien Determinasi Dimensi *Courtesy*

Koefisien	R	R Square
Determinasi	0,667	0,445

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan hasil nilai R sebesar 0,667 yang artinya korelasi antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap dimensi *courtesy* sebesar 0,667 ini berarti terjadi antara variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap dimensi *courtesy*.

Berdasarkan tabel 4.19 juga menunjukkan hasil nilai R Square sebesar 0,445 atau 44,5%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *courtesy* sebesar 44,5%. Sedangkan sisanya 55,5 % dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Kepemimpinan Transformasional dengan Dimensi *Sportsmanship*

a) Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 20 Regresi Linier Sederhana Dimensi *Sportsmanship*

Variabel	Koefisien Regresi	Standarized Coefficients Beta	Sig
Konstanta	1,437		0,596
Kepemimpinan Transformasional	0,104	0,446	0,000

Dari tabel 4.20 juga diketahui bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap dimensi *sportsmanship*, sehingga dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan transformasional meningkat maka *sportsmanship* juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

b) Uji F

Tabel 4. 21 Uji Simultan F Dimensi *Sportsmanship*

Variabel	F	Sig
Kepemimpinan Transformasional	25,815	0,000

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel yaitu nilai F hitung sebesar 25,815. Karena nilai F hitung $25,815 > F$ tabel 3,94, sesuai dasar pengambilan keputusan maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap *sportsmanship*.

c) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22 Koefisien Determinasi Dimensi *Sportsmanship*

Koefisien	R	R Square
Determinasi	0,446	0,199

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan hasil nilai R sebesar 0,446 yang artinya korelasi antara variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap dimensi *sportsmanship* sebesar 0,446 berarti ini terjadi antara variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap dimensi *sportsmanship*.

Berdasarkan tabel 4.22 juga menunjukkan hasil nilai R Square sebesar 0,199 atau 19,9%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *sportsmanship* sebesar 19,9%. sedangkan sisanya 80,1 % dipengaruhi oleh variabel lain.

4. Kepemimpinan Transformasional dengan Dimensi *Conscientiousness*

a) Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 23 Regresi Linier Sederhana Dimensi *Conscientiousness*

Variabel	Koefisien Regresi	Standarized Coefficients Beta	Sig
Konstanta	6,823		0,001
Kepemimpinan Transformasional	0,88	0,479	0,000

Dari tabel 4.23 diketahui bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap dimensi

conscientiousness, sehingga dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan transformasional meningkat maka *conscientiousness* akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

b) Uji F

Tabel 4. 24 Uji Simultan F Dimensi *Conscientiousness*

Variabel	F	Sig
Kepemimpinan Transformasional	31,005	0,000

Berdasarkan tabel 4.24 diketahui nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel yaitu nilai F hitung sebesar 31,005. Karena nilai F hitung $31,005 > F$ tabel 3,94, sesuai dasar pengambilan keputusan maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap *conscientiousness*.

c) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25 Koefisien Determinasi Dimensi *Conscientiousness*

Koefisien	R	R Square
Determinasi	0,479	0,230

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan hasil nilai R sebesar 0,479 yang artinya korelasi antara variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap dimensi *Conscientiousness* sebesar 0,479 ini berarti terjadi antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap dimensi *conscientiousness*.

Berdasarkan tabel 4.25 juga menunjukkan hasil nilai R Square sebesar 0,230 atau 23%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap dimensi *conscientiousness* sebesar 23%. sedangkan sisanya 77% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Kepemimpinan Transformasional dengan Dimensi *Civic Virtue*

a) Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 26 Regresi Linier Sederhana Dimensi *Civic Virtue*

Variabel	Koefisien Regresi	Standarized Coefficients Beta	Sig
Konstanta	3,060		0,001
Kepemimpinan Transformasional	0,65	0,668	0,000

Dari tabel 4.26 diketahui bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap dimensi *civic virtue*, sehingga dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan transformasional meningkat maka *civic virtue* akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

b) Uji F

Tabel 4. 27 Uji Simultan F Dimensi *Civic Virtue*

Variabel	F	Sig
Kepemimpinan Transformasional	83,753	0,000

Berdasarkan tabel 4.27 diketahui nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel yaitu nilai F hitung sebesar 83,753. Karena nilai F hitung $83,753 > F$ tabel 3,94,

sesuai dasar pengambilan keputusan maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap *civic virtue*.

c) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 28 Koefisien Determinasi Dimensi *Civic Virtue*

Koefisien	R	R Square
Determinasi	0,668	0,446

Berdasarkan tabel 4.28 menunjukkan hasil nilai R sebesar 0,668 yang artinya korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap dimensi *civic virtue* sebesar 0,668 ini berarti terjadi antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap dimensi dimensi *civic virtue*.

Berdasarkan tabel 4.28 juga menunjukkan hasil nilai R Square sebesar 0,446 atau 44,6%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *civic virtue* sebesar 44,6%. sedangkan sisanya 55,4 % dipengaruhi oleh variabel lain.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada anggota satuan sabhara Polres Lombok Timur. Sebelum melakukan analisis regresi sederhana, peneliti sebelumnya melakukan uji asumsi. Uji asumsi dilakukan dengan uji normalitas untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau

tidak dan uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel memiliki korelasi yang linear atau tidak.

Terdapat variabel kepemimpinan transformasional didapatkan nilai mean empirik 124,61 sedangkan mean hipotetik 85 dan standar deviasi empirik 14,50 sedangkan standar deviasi hipotetik 17. Variabel *organizational citizenship behavior* memiliki mean empirik 79,52 sedangkan mean hipotetik 57,5 dan untuk standar deviasi empirik 9,07 sedangkan standar deviasi hipotetik 11,5.

Hasil ini menunjukkan bahwa skor rata-rata kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh para pemimpin di organisasi (mean empirik) lebih tinggi dibandingkan dengan skor rata-rata secara teoritis (mean hipotetik). Hal ini mengindikasikan bahwa para pemimpin cenderung menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang lebih kuat daripada standar rata-rata yang diharapkan.

Berdasarkan hasil kategorisasi kepemimpinan transformasional terdapat sebanyak 22% atau 23 responden berada pada kategori rendah dan 78% atau 83 responden berada pada kategori sedang. Tidak ada responden dengan kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota yaitu 78% atau 83 responden mempersepsikan kepemimpinan transformasional dalam organisasi berada pada kategori sedang. Hanya 22% atau sebanyak 23 responden yang menilai kepemimpinan transformasional berada pada kategori rendah.

Mengacu pada variabel *organizational citizenship behavior* terdapat 20% atau 21 responden berada pada kategori rendah dan 59% atau 63 responden berada pada kategori sedang dan 21% atau 22 responden berada pada kategori

tinggi. Berdasarkan kategorisasi *organizational citizenship behavior*, sebagian besar anggota organisasi yaitu sebanyak 59% atau 63 responden menunjukkan *organizational citizenship behavior* pada level sedang. Terdapat 20% anggota yang memiliki *organizational citizenship behavior* rendah dan 21% anggota yang memiliki *organizational citizenship behavior* tinggi.

Berdasarkan dari hasil uji regresi linear sederhana yang dilakukan oleh peneliti antara variabel kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior*, diperoleh perhitungan statistik atau pengaruh variabel pada penelitian ini dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,574 dengan nilai korelasi sebesar 0,758 dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif diterima karena variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pada anggota satuan Sabhara Polres Lombok Timur dengan persentase sebesar 57,4%, sedangkan 42,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairuddin (2020) ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior*. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi sebesar 20,3% terhadap *organizational citizenship behavior*. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang sangat signifikan pada karyawan dan pada organisasi atau masyarakat secara keseluruhan karena

kemampuannya dalam menghadapi perubahan. Dampak positif dari kepemimpinan transformasional terlihat pada karyawan yang merasa percaya, terkesan, dan loyal terhadap pimpinan mereka, yang memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya, jika pemimpin transformasional tidak mampu menjalankan peran mereka dengan baik terhadap karyawan, hal ini dapat menimbulkan dampak negatif seperti perasaan diabaikan oleh atasan, penurunan motivasi kerja, dan akhirnya menurunnya produktivitas kerja.

Menurut Ratag, Dotulang dan Lumintang (2023) mengatakan selain kepemimpinan transformasional, faktor kualitas kehidupan kerja juga mampu memberikan pengaruh secara bersama-sama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada anggota Kepolisian di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda. Nilai uji t yang diperoleh adalah sebesar 2.877 dengan tingkat signifikansi $0.005 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan oleh anggota kepolisian tersebut. Dari penerapan gaya kepemimpinan transformasional ini dipercaya dapat mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior*. Dibantu dengan penerapan kualitas kehidupan kerja yang diartikan sebagai keadaan dimana anggota organisasi menginginkan kualitas dari organisasi atau perusahaan dimana individu bekerja sehingga mampu memenuhi keinginan dan kebutuhannya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Danendra dan Mujiati (2016) yaitu hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi, kompensasi, dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,033 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar 0,301. Artinya, semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan.

Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,010 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar 0,327. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan. Selain itu komitmen organisasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,047 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar 0,320. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasional karyawan, maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan.

Seperti yang dinyatakan oleh Luthans (2006), *organizational citizenship behavior* mengacu pada peran tambahan dalam bentuk perilaku sosial di dalam organisasi, yang mencakup kerjasama dan dedikasi karyawan terhadap

organisasi. Karyawan yang memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui tindakan di luar tugas utama mereka dianggap sebagai aset berharga bagi perusahaan. Contoh-contoh tindakan *organizational citizenship behavior* yang dapat dilakukan oleh karyawan termasuk melakukan pekerjaan tambahan secara sukarela, memberikan bantuan kepada rekan kerja, dan menyampaikan komentar positif mengenai perusahaan. Dalam penelitian ini, terlihat bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* yang dilakukan oleh anggota satuan Sabhara.

Hal ini juga diperkuat oleh teori dari Organ (Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter, 1990) yang menyatakan bahwa perilaku sukarela atau *organizational citizenship behavior* di tempat kerja adalah tindakan sukarela yang dilakukan oleh individu, tetapi tidak termasuk dalam tanggung jawab utama mereka, dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada anggota Sabhara. Ketika pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, mereka menciptakan lingkungan organisasi yang mendorong anggota untuk berperilaku sukarela dan memberikan kontribusi ekstra bagi organisasi.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* para karyawan, sehingga dapat dikatakan dengan meningkatnya kepemimpinan

transformatif maka juga dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Peningkatan kepemimpinan transformatif dapat dilakukan dengan memperhatikan setiap aspek-aspek kepemimpinan transformatif, yaitu: *ideal influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*.

Ketika seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformatif, anggota sabhara cenderung lebih termotivasi untuk melakukan hal-hal di luar tugas-tugas mereka yang sebenarnya. Mereka lebih cenderung membantu rekan kerja, mengikuti aturan dengan baik, mengambil inisiatif, dan merasa loyal terhadap organisasi. Hal ini didukung oleh teori kepemimpinan transformatif menurut Bass (Yukl, 2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif merupakan kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi anggota dengan visi yang jelas, membangun ikatan emosional yang kuat dan mendorong pertumbuhan dan pengembangan individu untuk mencapai tujuan organisasi yang luas.

Peneliti juga melakukan analisis tambahan guna mengetahui pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap dimensi-dimensi dari *organizational citizenship behavior*. Penelitian pertama atau uji analisis tambahan yang dilakukan peneliti yaitu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif terhadap dimensi *altruism* anggota Sabhara sebesar 35,8%. Artinya, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformatif dapat mendorong anggota Sabhara untuk bersedia membantu rekan kerja tanpa pamrih. Pemimpin transformatif yang mampu memotivasi, menginspirasi,

dan memberdayakan anggota Sabhara cenderung akan menciptakan lingkungan kerja yang saling peduli dan sukarela membantu satu sama lain. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhlisin, Ula dan Krisnanda (2024) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional yang memberikan perhatian individual dapat menumbuhkan empati dan rasa peduli bawahan terhadap rekan kerja yang mengalami kesulitan. Melalui komunikasi yang suportif dan menghargai kontribusi bawahan, pemimpin transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong tindakan membantu secara sukarela. Bawahan yang merasa didukung dan dihargai oleh pemimpinnya cenderung lebih terdorong untuk membantu rekan kerja yang sedang menghadapi masalah, tanpa mengharapkan imbalan.

Uji analisis tambahan yang kedua juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap dimensi *courtesy* sebesar 44,5%. Anggota cenderung lebih memperhatikan dan mempertimbangkan dampak tindakan mereka terhadap rekan kerja lain. Melalui perilaku yang menghargai dan memperhatikan orang lain, pemimpin transformasional dapat memicu munculnya perilaku *courtesy*. Bawahan yang melihat pemimpinnya menunjukkan rasa hormat dan pertimbangan terhadap orang lain, cenderung akan meniru dan menerapkan perilaku serupa, seperti meminta izin sebelum mengambil tindakan yang dapat mempengaruhi rekan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatuhrahmah, Ardian dan Husada (2023) yang mengatakan bahwa perilaku *courtesy* mencerminkan rasa hormat bawahan dan upaya mereka untuk mencegah

masalah interpersonal atau menjaga harmonisasi, sehingga meningkatkan kualitas hubungan kerja.

Hasil uji analisis tambahan yang ketiga juga menunjukkan adanya pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap dimensi *sportsmanship* anggota sebesar 19,9%. Anggota cenderung lebih toleran terhadap ketidaknyamanan dan tidak mudah mengeluh tentang isu-isu kecil di tempat kerja. Pemimpin transformasional yang mampu memotivasi dan menginspirasi dapat mendorong bawahan untuk memiliki sikap positif, toleran terhadap ketidaknyamanan, dan fokus pada hal-hal konstruktif. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Supartha (2023) yang mengatakan bahwa bawahan yang terinspirasi oleh visi, semangat, dan optimisme pemimpinnya cenderung akan menunjukkan perilaku sportif, seperti tidak mudah mengeluh dan menerima perubahan dengan terbuka. Perilaku sportif ini mengurangi keluhan dan kecemasan di tempat kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kondusif.

Hasil uji analisis tambahan yang keempat menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap dimensi *conscientiousness* atau tingkat kesungguhan anggota sebesar 23%. Anggota menjadi lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Anwar, Mulyadi dan Soleh (2022) menjelaskan bahwa stimulasi intelektual yang diberikan pemimpin transformasional dapat mendorong bawahan untuk lebih tekun, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Melalui pemberian tantangan intelektual dan kesempatan

untuk berkembang, pemimpin transformasional dapat memicu rasa tanggung jawab dan dedikasi bawahan yang melebihi ekspektasi formal peran mereka. Perilaku *conscientiousness* ini mencerminkan komitmen bawahan pada organisasi dan kemauan untuk berkontribusi melebihi tugas wajib mereka (Pratama dan Kasmirudin 2017).

Hasil uji analisis tambahan yang kelima juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap dimensi *civic virtue* anggota sebesar 44,6%. Artinya, pemimpin transformasional yang mampu membangkitkan rasa memiliki dan tanggung jawab anggota Sabhara terhadap organisasi, dapat mendorong mereka untuk terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan memberikan kontribusi sukarela demi kemajuan organisasi. Hendrawan, Laras, Sucahyowati dan Cahyandi (2020) mengatakan, bawahan yang terinspirasi oleh visi dan nilai-nilai organisasi yang disampaikan pemimpin, cenderung akan menunjukkan perilaku *civic virtue*, seperti memberikan saran untuk perbaikan, berpartisipasi dalam aktivitas-aktivitas organisasi, dan menjaga reputasi organisasi. Perilaku *civic virtue* menunjukkan komitmen bawahan terhadap organisasi dan kesediaan untuk berkontribusi melebihi tugas dan tanggung jawab formal mereka.

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dimensi-dimensi *organizational citizenship behavior* pada anggota sabhara, meskipun dengan tingkat pengaruh yang bervariasi. Dimensi *organizational citizenship behavior* yang paling dipengaruhi adalah *courtesy* dan *civic virtue*, sedangkan pengaruhnya terhadap

sportsmanship relatif lebih terbatas. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional efektif dalam meningkatkan perilaku sukarela anggota Sabhara yang berorientasi pada rekan kerja dan organisasi, namun belum sepenuhnya berhasil dalam mendorong mereka untuk bersikap toleran terhadap ketidaknyamanan di tempat kerja.

Dengan memberikan inspirasi, memberikan kesempatan untuk berpikir kreatif, dan menunjukkan perhatian kepada setiap individu, pemimpin dapat memotivasi anggota Sabhara untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Dengan demikian, dalam penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap perilaku sukarela atau *organizational citizenship behavior* anggota Sabhara di luar tugas-tugas rutin mereka. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu memotivasi anggota untuk berperilaku sukarela, seperti membantu rekan kerja, mengikuti aturan dengan baik, dan dapat mengambil inisiatif dalam melakukan pekerjaannya.