

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Atasan dan *Work Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Anggota Bintara Kepolisian Resor Kota Yogyakarta

Febrianta

Fakultas Psikologi, Program Pasca Sarjana Universitas Mercu Buana Yogyakarta⁶

Email: febriantacool@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan pada Polri bersifat tidak menetap dan silih berganti, pemimpin merupakan salah faktor penentu maju dan tidak nya sebuah institusi, Pada Era Globalisasi seperti saat ini menuntut institusi Polri untuk mampu berbenah agar dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat, berdasarkan survey dari LIPI pada bulan Juni 2023 Polri baru meraih kepercayaan berada pada kisaran 70 %. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hal apa yang saja yang mempengaruhi perilaku *Organisational Citizenship Behaviour* pada anggota bintara Polresta Yogyakarta ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional Atasan dan *Work Engagement*. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari anggota bintara Polresta Yogyakarta sebanyak 515 orang, kemudian diambil sampel sejumlah 200 orang, dengan kriteria pendidikan minimal SMA sederajat, Masa kerja minimal 1 Tahun dan berpangkat bintara. Penelitian ini menggunakan pendekatan psikologi humanistik dan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisa regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Trasformasional Atasan dan *Work Engagemet* berpengaruh positif pada *Organisational Citizenship Behavior*. Sumbangan kepemimpinan transformasional atasan dan *work engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 72,5 %, sedangkan 27,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, antralain; karakteristik pekerjaan, kepribadian, motivasi, karakteristik kelompok dan organisasi yang meliputi iklim organisasi. Hal itu menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Atasan dan *Work Engagement* secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organisational Citizenship Behavior* pada anggota Polresta Yogyakarta.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, *Work Enggement*, *Organizational citizenship behaviour* dan Polri

Abstract

Leadhershship in the national police is not permanent and changes, leaders are one of the factors that determine whether an institution is progressing or not. in the current era of globalization, it requires the national police institution to be able to improve in order to increase Public trust, based on a survey from LIPI in June 2023, the new national police achieving trust is in the range of 70 %. this research aims to reveral what things influence organizational citizenship behavior among member of the non-commissioned officer of the Yogyakarta Police in terms of bosses transformational leadhershship and work engagement. The subjek in this research consisted of 515 member of the Yogyakarta police then a sample of 200 people was taken, with the criteria being a minimum education of highschool or

aquivalent and a minimum of 1 year of service. This research uses a humanistic psychology approach and quantitative research methods with multiple regression analysis techniques. The results of the research show that transformational leadership from bosses and work engagement have a positive effect on organizational citizenship behavior. The Contribution of superior transformational leadhershship and work engagement to organizational citizenship behavior was 72,5 %, while 27,5 % was influenced by other factor not involved in this research, including; job characteristics, personality, motivation, group and organizational characteristics wich include organizational climate. this show that transformational leadhershship from superior and work engagement simultaneously or partially have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior among members of the Yogyakarta Police.

Keywprds: *Transformational leadership, work engagement, organizational citizenship behavior and national police*

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Polri merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri, (pasal 13 UU No 2 tahun 2022). Kepolisian resor kota Yogyakarta mempunyai tugas pokok yaitu 1. memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, 2. menegakkan hukum, 3. memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat kota Yogyakarta, (Perpol Nomor 2 Tahun 2021, tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (STOK). Kepemimpinan pada Polri bersifat tidak menetap dan silih berganti, pemimpin merupakan salah faktor penentu maju dan tidak nya sebuah institusi disamping faktor lain seperti komitmen organisasi, *work engagement dll*. Penelitian ini menggunakan pendekatan teori humanisme dari Abraham Maslow. Alasan dipilihnya pendekatan humanisme adalah karena teori pembelajaran humanistik merupakan sebuah proses belajar yang berhulu dan bermuara pada manusia, segala sesuatunya disandarkan pada nilai kemanusiaan. Pendekatan humanistik menekankan pengembangan martabat manusia yang bebas membuat pilihan dan berkeyakinan.

Teori belajar humanistik merupakan salah satu teori belajar yang paling abstrak diantara teori belajar yang ada, karena teori belajar ini lebih banyak membicarakan gagasan tentang belajar yang paling ideal daripada memperhatikan apa yang bisa dilakukan dalam keseharian. Pendekatan humanistik memiliki tujuan untuk memanusiakan manusia. Belajar dalam teori humanistik dikatakan berhasil jika anggota kepolisian resor kota Yogyakarta bisa memahami lingkungan dan dirinya sendiri (mencapai aktualisasi diri). Dalam perspektif humanistik menuntut potensi dari peserta dalam proses tumbuh kembang, kebebasan menemukan jalan hidupnya. Setiap peserta dituntun agar memiliki sifat tanggung jawab terhadap kehidupannya dan orang disekitarnya. Adapun hirarki kebutuhan menurut Abraham Maslow adalah sebagai berikut: kebutuhan fisiologi/dasar, kebutuhan akan rasa aman nyaman dan tentram, kebutuhan untuk dicintai dan di sayangi, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan aktualisasi diri. kebutuhan ditingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologi dan kebutuhan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam institusi Polri disamping faktor lain seperti uang/modal, metode, material, mesin dan pasar. SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Hariandja, 2002). Sumber daya manusia selalu melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun, selalu memegang peranan utama dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, hal ini disebabkan manusia adalah sumber daya aktif, bergerak, hidup, berinteraksi, dan terlibat

dalam semua aktivitas perusahaan. oleh karena itu, sumber daya manusia dijadikan sebagai asset kunci dalam pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi Hasibuan (dalam Marlina & Harmadji, 2022).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka dalam penelitian ini akan menggali lebih dalam terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional atasan dan *work engagement* terhadap *organisational citizenship behavior* pada anggota Polresta Yogyakarta agar dapat mengoptimalkan produktivitas kinerja dari anggota Polresta Yogyakarta. Budihardjo (2014) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki karakteristik perilaku sukarela (extra-role behavior) yang tidak termasuk dalam pekerjaan deskripsi, perilaku spontan atau tidak ada target atau perintah, perilaku yang membantu, dan perilaku yang tidak mudah dilihat dan dinilai melalui evaluasi kinerja. OCB tinggi pada anggota Polresta Yogyakarta akan menunjukkan perilaku kerja yang baik secara keseluruhan. Anggota Polri tidak hanya melakukan tugas-tugas pokok saja, namun melakukan tugas diluar tugas pokok pada unit kerjanya seperti membantu rekan kerja yang kesulitan, menggunakan waktu yang efektif, menjaga kebersihan, menjaga ancaman bahaya pada perusahaan, kemauan melakukan inovasi dan menyelesaikan pekerjaan melebihi dari standar yang telah ditetapkan. Borman & Montowidlo (dalam Setyawan & Sahrah, 2012) menjelaskan bahwa perilaku OCB anggota - anggota organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi, dengan adanya perilaku OCB maka interaksi sosial pada anggota- anggota organisasi menjadi lancar dan mengurangi terjadinya konflik.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa peranan dari kepemimpinan transformasional atasan dan *work engagement* menjadi faktor yang penting dalam mendorong pembentukan OCB pada anggota kepolisian resor kota Yogyakarta. Rumusan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional atasan dan *work engagement* terhadap OCB pada anggota kepolisian resor kota Yogyakarta. Kepemimpinan transformasional atasan sebagai variabel bebas 1 adalah karena pada institusi kepolisian kepimpinannya bersifat tidak tetap dan silih berganti. Mengingat sangat pentingnya peranan dari seorang pemimpin dalam menentukan keberhasilan dari institusi maka yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu bagaimana persepsi anggota Polresta Yogyakarta terhadap kepemimpinan transformasional atasan supaya dapat digunakan sebagai acuan untuk institusi Polri atau para pemimpin Polri jika ingin menjadikan institusi Polri menjadi lebih baik dan maju maka seorang pemimpin harus dipersepsikan oleh anggotanya khususnya anggota Polresta Yogyakarta bahwa ia mempunyai kepemimpinan transformasional. Haryati, Mariatin dan Supriyantini (2014) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap OCB menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap OCB pada politeknik LP3i Medan. kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model pemimpin yang tepat dan mampu untuk terus menerus meningkatkan efisiensi, produktivitas dan inovasi usaha guna meningkatkan daya saing dunia yang lebih bersaing. Mengingat sangat pentingnya peranan dari seorang pemimpin dalam menentukan keberhasilan dari institusi maka yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu bagaimana persepsi anggota bintara Polresta Yogyakarta terhadap kepemimpinan transformasional atasan supaya dapat digunakan sebagai acuan untuk para pemimpin Polri jika ingin menjadikan institusi Polri menjadi lebih baik dan maju maka seorang pemimpin harus dipersepsikan oleh anggotanya bahwa ia mempunyai kepemimpinan transformasional.

Sedangkan alasan dipilihnya *Work Engagement* sebagai variabel bebas 2 adalah hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wulandari (2021) yang menjelaskan bahwa variabel *Quality of Work* dan variabel *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan hasil koefisien determinasi sebesar 67,2 %. Selain berimplikasi pada OCB *Work*

Engagement juga berimplikasi yang besar pada kinerja. Manalu, Tamrin, Hasan. & Syahputra. (2021) menjelaskan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS ketenagakerjaan cabang Binjai dengan nilai Koefisien regresi sebesar 0,389 atau 38,9 %, mengingat begitu pentingnya peranan *Work Engagement* sehingga dipilihlah untuk menjadi variabel bebas ke dua.

Gitosudarmo dan Sudita (2015) menyatakan bahwa Persepsi merupakan suatu proses memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan stimulus lingkungan. Kepemimpinan Transformasional atasan adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi (Robbins & Judge 2008). Bass (dalam Donmez & Toker 2017) menjelaskan bahwa Kepemimpinan Transformasional Atasan terdiri dari 4 dimensi; yaitu; 1. Karismatik /pengaruh, 2. *Motivasi Inspirasi*, 3. *Stimulasi Intelktual*, 4. perkembangan individual / *Konsiderasi individu*. Dengan pertimbangan aspek-aspek yang digunakan dalam penelitian ini telah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas dengan sampel 165 orang karyawan dan memiliki nilai konfirmatori 0,58.

Robbins dan Judge (2015), menjelaskan bahwa *Work Engagement* merupakan tingkat dimana seseorang mengidentifikasi dengan sebuah pekerjaan, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan mempertimbangkan kinerja penting bagi nilai diri. Sedangkan Schaufeli, Bakker dan Salanova (dalam Aryan, Sari & Widiana 2020), menyatakan bahwa *Work Engagement* merupakan kondisi pikiran positif psikologis yang terhubung langsung dengan pekerjaan dan pemahaman diri yang dapat diukur dengan tiga indikator, yaitu: *A. Vigor* merupakan energi yang cukup tinggi dengan memiliki kemauan untuk menginvestasikan tenaga, prestasi, dan tidak mudah lelah, *B. Dedication* adalah keterlibatan seseorang dengan adanya antusiasme, rasa bangga, serta menginspirasi, *C. Absorption* adalah keadaan para karyawan yang memiliki ciri waktu akan berjalan secara cepat dan sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaan. Dengan pertimbangan Aspek-aspek yang digunakan dalam penelitian ini telah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas dengan sampel 126 orang karyawan dan memiliki nilai Koefisienan Reabilitas Alpha 0,96.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa agar anggota kepolisian resor kota Yogyakarta memiliki perilaku OCB yang tinggi maka anggota Kepolisian resor kota Yogyakarta harus mempunyai persepsi yang positif/tinggi terhadap gaya kepemimpinan transformasional atasan dan *work engagement* yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah metode skala untuk mendapatkan data kuantitatif. Dalam pengumpulan data ini untuk menghindari bias responden atau ketidak akuratan data hasil dalam penelitian maka subjek akan diberikan penjelasan dalam bahwa pengisian angket ini akan dijamin kerahasiaannya, tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja ataupun mutasi personel.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Kepemimpinan Transformasional atasan, skala *Work Engagement* dan skala *Organisational Citezenship Behavior (OCB)* yang terdiri dari aitem-aitem *favorable*. Ketiga skala ini disusun dalam format skala Likert dengan empat alternative jawaban yang digunakan yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Rentang skor dalam penelitian ini adalah 1-4. Pada aitem *Favorable* system penilaiannya ialah SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1.

1. Skala Organisational Citezenship Behavior (OCB)

Skala *Organisational Citezenship Behavior (OCB)* yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* dari Bies (dalam Tawil 2022), yang terdiri 5 dimensi yaitu; 1. *Altruisme* merupakan perilaku suka rela yang bersedia dengan ikhlas menolong rekan kerja, 2. *Conscientiousness* merupakan perilaku dan

tindakan yang melebihi harapan perusahaan, 3. *Sportsmanship* adalah sikap dan perilaku yang toleran dan bijaksana memahami keadaan perusahaan, 4. *Courtesy* adalah perilaku yang selalu berorientasi memelihara hubungan rekan kerja, 5. *Civic Virtue* merupakan sikap dan perilaku yang selalu menjunjung tinggi aturan dan komitmen pada organisasi.

Adapun skala penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur *Organizational Citizenship Behavior* dari Bies (1989) dan telah diadaptasi oleh Tawil, (2022). Telah diuji coba terhadap subjek dengan sampel sebanyak 299 orang, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 5 dimensi dan 26 indikator OCB yang ditetapkan peneliti menunjukkan koefisien reliabilitas > 0,70, koefisien validitas > 0,5 dan koefisien korelasi sebesar 0,932.

Adapun *Blue Print* untuk skala *Organisational Citezenship Behavior (OCB)* sebelum try out dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Sebaran aitem sebelum try out skala *Organisational Citezenship Behavior (OCB)*

No	Aspek	No Aitem Favorabel	Jumlah
1.	<i>Altruisme</i>	1, 2, 3,4,5	5
2.	<i>Conscietiousness</i>	6,7,8,9,10	5
3.	<i>Sportsmanship</i>	11,12,13,14,15,16	6
4.	<i>Courtesy</i>	17,18,19,20,21	5
5.	<i>Civic Virtue</i>	22,23,24,25,26	5
Jumlah		26	26

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah total pernyataan yang siap digunakan untuk penelitian sebanyak 26, yang terdiri dari pernyataan *Favorable* 26. Dan setelah dilakukan try out terhadap 60 orang subjek anggota bintara Polresta Yogyakarta, diperoleh hasil daya beda item antara 0,336 sampai dengan 0,942 dan reliabilitas statistics Cronbach,s Alpha sebesar 0,761. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa dari 26 aitem yang telah ditry outkan bisa digunakan semua atau tidak ada aitem yang digugurkan.

2. Skala kepemimpinan transformasional

Adapun skala kepemimpinan transformasional atasan yang akan digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek kepemimpinan transformasional atasan dari Bass (dalam Donmez & Toker 2017) dimana Kepemimpinan Transformasional Atasan terdiri dari 4 dimensi;

- a. *Idealized Influence* (pengaruh ideal)
- b. *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasi),
- c. *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual),
- d. *Individualized Consideration* (konsiderasi individu)

Adapun skala Kepemimpinan Trasnformasional ini telah divalidasi di Turki dan telah diterjemahkan dalam bahasa indonesia melalui *Profesional Judgement* dari balai bahasa Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Skala penelitian ini telah diujicoba terhadap subjek dengan Sampel sebanyak 165 orang karyawan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 4 dimensi dan 26 indikator Kepemimpinan Trasnformasional yang ditetapkan peneliti. Dengan nilai Koefisien Korelasi Intra-Kelas Kepemimpinan Transformasional sangat bagus (0,58).

Adapun *blue print* untuk skala Kepemimpinan Transformasional atasan sebelum try out dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Sebaran aitem sebelum try out skala Kepemimpinan Transformasional atasan

No	Aspek	No Aitem Vaforable	Jumlah Aitem
1.	Karisma/Pengaruh Ideal	1,2,3,4,5,6,7,8	8
2.	Motivasi Inspirasi	9,10,12,13,14,15,	6
3.	Stimulasi Intelektual	16,17,18,19,20,	5
4.	Pertimbangan individual atau konsiderasi individu	21,22,23,24,25,26	6
Jumlah		26	26

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah total pernyataan yang siap digunakan untuk penelitian sebanyak 26, yang terdiri dari pernyataan *Favorable* 26. Dan setelah dilakukan try out terhadap 60 orang subjek terhadap anggota bintang Polresta Yogyakarta, diperoleh hasil daya beda item antara 0,625 sampai dengan 0,905 dan reliabilitas statistics Cronbach,s Alpha sebesar 0,764. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa dari 26 aitem yang telah ditry outkan bisa digunakan semua atau tidak ada aitem yang digugurkan.

3. Skala *Work Engagement*

Skala *Work Engagement* dalam penelitian ini disusun berdasarkan Aspek-aspek *Work Engagement* dari Schaufeli, Bakker & Salanova (dalam Aryani, Sari & Widiana, 2020), dengan tiga dimensi, yaitu; Vigor (Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan), Dedicatiaon (Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama), dan Absorprition (Pekerjaan penting untuk harga dirinya).

Skala *Work Engagement* ini telah divalidasi dengan Sampel sebanyak 126 pekerja yang tersebar di Jawa dan Nusa Tenggara dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 4 dimensi dan 18 indikator, dari 18 indikator terdapat 16 indikator yang sesuai model, dengan *Koefisien Reliabilitas Alpha* 0,93. Dapat disimpulkan bahwa instrument-instrument *Utrecht Work Engagement scale (UWES)* ini memiliki properti psikometris yang baik sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

Adapun *blue print* untuk skala *Work Engagement* sebelum try out dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Sebaran aitem sebelum try out skala *Work Engagement*

No	Aspek / Dimensi	No Aitem Vaforable	Jumlah Aitem
1.	<i>Vigor</i> (Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan)	1,2,3,4,5,6	6
2.	<i>Dedication</i> (Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama)	7,8,9,10,11,12	6
3.	<i>Absorprition</i> (Pekerjaan penting untuk harga dirinya)	13,14,15,16,17,18	6
Jumlah		18	18

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah total pernyataan yang siap digunakan untuk penelitian sebanyak 18, yang terdiri dari pernyataan *Favorable* 18. Diperoleh hasil daya beda item antara 0,567 sampai dengan 0,809 dan reliabilitas statistics

Cronbach,s Alpha sebesar 0,754. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa dari 26 aitem yang telah ditry outkan bisa digunakan semua atau tidak ada aitem yang digugurkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yang meliputi pengujian normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi. Selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Uji Prasyarat

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji *Central Limit Theorem* (CLT) yaitu jika jumlah observasi cukup besar ($n > 30$), maka asumsi normalitas dapat diabaikan Gujarati (2015). Dalam penelitian ini mempunyai jumlah n sebesar $200 > 30$. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal dan dapat disebut sebagai sampel besar.

b. Uji multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel kepemimpinan transformasional dan *work engagement* adalah sebesar 0,420 atau lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai VIF variabel kepemimpinan transformasional dan *work engagement* adalah sebesar 2,379 atau lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

c. Uji heterokedastisitas

Berdasarkan hasil dari logaritma natural diperoleh hasil untuk variabel kepemimpinan transformasional atasan dengan sebesar $1,000 > 0,05$ yang artinya bahwa setelah dilakukan logaritma natural variabel kepemimpinan transformasional atasan sudah tidak terjadi gejala heterokedastisitas, sedangkan variabel *work engagement* dengan sebesar $1,000 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan logaritma natural variabel *work engagement* terjadi gejala heterokedastisitas.

d. Uji autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut;
 $DU < DW < 4 \cdot DU$ $1,7887 < 1,957 < 2,2113$.

Dengan demikian berdasarkan pengujian tersebut diatas, disimpulkan bahwa semua data terbebas dari gejala multikolinearitas, heterokedastisitas & masalah autokorelasi. Sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahap uji regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian

2. Uji hipotesis

Pada penelitian ini akan menggunakan teknik *regresi linear berganda* untuk menguji hipotesisnya dengan rumus:

- a. H1 = ada pengaruh kepemimpinan transformasional atasan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*
- b. H2 = ada pengaruh *work engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*
- c. H3 = ada pengaruh kepemimpinan transformasional atasan dan *work engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut diatas maka langkah selanjutnya akan dilakukan uji t dan uji f sebagai berikut:

1. Uji t

Rumus : $t_{table} = t(a/2; n-k-1) = t(0,025; 197) = 1.97208$

Keterangan:

a = Tingkat kepercayaan (0,05)

n = Jumlah sampel

k =

Tabel 12. hasil uji hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.982	3.112		8.669	.000
Kepemimpinan transformasional	.619	.049	.726	12.662	.000
Work engagement	.179	.064	.159	2.776	.006

a. Dependent Variable: OCB

Jumlah variabel X (2)

2. Uji f

Rumus: $F_{table} = F(K; n-k) = F(2; 198) = 3.04$

Keterangan:

K = Jumlah variabel X (2)

n = Jumlah sampel

Berdasarkan hasil uji t dan uji f tersebut diatas maka diperoleh hasil sebagaimana tabel 12 tersebut diatas sehingga dapat diketahui nilai signifikansi H1 dan H2 sebagai berikut:

H1 : Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan transformasional atasan (X1) terhadap *organisational citizenship behaviour* (Y) pada anggota Polresta Yogyakarta adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $12,662 >$ nilai t tabel $1,97208$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional atasan terhadap *organisational citizenship behaviour*

H2 : Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *work engagement* (X2) terhadap *organisational citizenship behaviour* (Y) pada anggota Polresta Yogyakarta adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,776 >$ nilai t tabel $1,97208$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh *work engagement* (X1) terhadap *organisational citizenship behaviour* (Y) pada anggota bintang Polresta Yogyakarta.

Tabel 13. data hasil uji f dalam analisis regresi berganda

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12555.211	2	6277.606	263.521	.000 ^b
Residual	4692.944	197	23.822		
Total	17248.155	199			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Work engagement, Kepemimpinan transformasional

H3 : Berdasarkan tabel 13 tersebut diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan transformasional atasan (X1) dan *work engagement* (X2) terhadap *organisational citizenship behaviour* (Y) pada anggota Polresta Yogyakarta adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $263,521 > F$ tabel 3,04, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional atasan (X1) dan *work engagement* (X2) terhadap *organisational citizenship behaviour* (Y) pada anggota Polresta Yogyakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional atasan dan *work engagement* terhadap *organisational citizenship behaviour* pada anggota kepolisian resor kota Yogyakarta. Hal ini menunjukkan, semakin positif persepsi anggota kepolisian resor kota Yogyakarta terhadap kepemimpinan transformasional atasan maka *organizational citizenship behaviour* akan cenderung meningkat/tinggi, sebaliknya semakin negatif persepsi anggota kepolisian resor kota Yogyakarta terhadap kepemimpinan transformasional atasan maka *organizational citizenship behaviour* akan cenderung rendah atau menurun. Sumbangan kepemimpinan transformasional atasan dan *work engagement* dengan *organizational citizenship behaviour* sebesar 72,5 % sedangkan 27,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, antralain; karakteristik pekerjaan, kepribadian, motivasi, karakteristik kelompok dan organisasi yang meliputi iklim organisasi, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2021). Aplikasi Model Rasch Pada Skala Work Engagement (Utrecht Work Engagement Scale). *Jurnal Psikologi Integratif*, 8(2), 61. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v8i2.2108>
- Atlantika, Y. N. (2022). Analisis Efektivitas Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Kepolisian Negara Republik Indonesia Di Polres Mempawah). *Inovasi Pembangunan : Jurnal Kelitbangan*, 10(02), 123. <https://doi.org/10.35450/jip.v10i02.295>
- Azwar, S .2000. *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi I. Cetakan III. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2001. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi III. Cetakan II. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S .2001. *Sikap manusia*. Edisi II. Cetakan I. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dluha, M. S. (2018). TAZKIYA *Journal of Psychology* Vol.6 No. 1 April 2018. *Tazkiya Journal of Psychology*, 6(1), 53–68.
- Dwi Harsono & Syahrinullah (2023). pengaruh employe engagement terhadap organisational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan pada bank mandiri KCP mandiri universitas Jember. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 2656–6265.
- Ekowati, V. M., Surachman, Sumiati, & Sudiro, A. (2017). The effect of transformational leadership on organizational citizenship behavior mediated by job satisfaction and organizational commitment (study at Islamic Bank in Malang Raya). *International Journal of Economic Research*, 14(3), 205–218.
- Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. *Profit (Jurnal ...)*, 7, 12–24. <http://www.ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/296>
- Grasiaswaty, N., Juwita, F. R., & Setyasih, N. (2016). *Adaptasi Alat Ukur Organizational*

- Citizenship Behavior (OCB) dengan Peer Review di Indonesia Adaptasi Alat Ukur Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Peer Review di Indonesia. *Psychology & Humanity*, February 2016, 19–20.
- Hadi, S. 1993. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi.
- Hadi, S. 2000. *Statistik*. Edisi Pertama. Jilid II. Yogyakarta : Andi.
- Haryati, E., Mariatin, E., & Supriyantini, S. (2014). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Analitika Jurnal Universita Sumatera Utara*, 6(2), 105–113.
- Undang-undang No 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. www.bphn.go.id. 1999.
- Jaladriyanta, S. (2020). Polri Menuju Smart Police. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 14(2), 102–113.
- Kepolisian, P., Republik, N., Organisasi, S., Tata, D. A. N., Tingkat, P., Resor, K., Kepolisian, D. A. N., Rahmat, D., Yang, T., Esa, M., Kepolisian, K., & Republik, N. (2021). *BERITA NEGARA*. 26.
- Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2020). The effects of high performance work systems in employees' service-oriented OCB. *International Journal of Hospitality Management*, 90(May), 102610. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102610>
- Marlina, G. E., Ekasari Harmadji, D., Trinanda, O., Hapsara, O., Syahputri, A., Habibi, M., Simatupang, S., Wayan Dian Irmayani, N., Widjaja, W., Rani Rengganis, D. P., Noor, A., Ady Dj, A., & Saefullah, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. www.globaleksekitifteknologi.co.id
- Meilina, R. (2017). *Pelayanan Publik dalam Perspektif MSDM (Tinjauan dari Dimensi OCB, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi)*. Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E., & Fox, S. (2002). Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1–2), 51–57. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00193>
- Nurhidayati, A. N., Susita, D., & Sebayang, K. D. . (2021). The Effect of Transformational Leadership and Perceived Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction as Intervening Variable. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(2), 193–204. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5347921>
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Ocb Pegawai. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(2), 78. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v21i2.878>
- Rohana Manalu, A., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 3(1), 42–49. <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
- Rudi Gunawan. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya. *Agora*, 4(1), 60–66. <https://media.neliti.com/media/publications/36504-ID-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-terhadap-organizational-citizenship-behav.pdf>
- Rinaldi R. (2012). Analisis kualitas pelayanan publik. *jurnal Analisis kualitas pelayanan publik (Public Administration Journal)*, 2 (1), 22-34. <https://doi.org/10.31289/jap.v2i1.945>
- Setyawan, N. F. B., & Sahrah, A. (2012). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Melalui Pelatihan Kerjasama. *Insight*, 10(1), 17–36.
- Seval; TOKER, D. (2017). Construction of a likert-type transformational Leadership Scale. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi - DTCF Dergisi*, 57(2), 753–775. https://doi.org/10.1501/dtcfder_0000001537

- Swagaretha K, Yolanda,;Winarno, Agung; Juariyah, L. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang. *Ekonomi Bisnis*, 21(2), 225–230. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/um042v21i2p225-230>
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(02), 20503–20518. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/02/435>
- Wahyu Ariani, D. (2013). The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2). <https://doi.org/10.5430/ijba.v4n2p46>
- Wulandari, G. V. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life dan Work Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT. Bank Central Asia, TBK KCU Depok. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 256–265.
- Yano, S., Lubis, M. R., & Effendy, S. (2021). Hubungan Transformational Leadership Style dan Employee Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Personel Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(2), 115–122. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v3i2.416>
- Tawil M. R. (2022). Adaptasi alat ukur organisational citizenship behavior melalui analisis struktural equation model. *Syntax Literate : Jurnal ilmiah Indonesia*, 7 (8.5.2017), 2003–2005. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2569733>
- Yuniarti, A., & Muchtar, D. Y. (2019). Pengaruh modal psikologis dan persepsi gayakepemimpinan transformasional terhadap workplace well being. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 4(2), 126–147. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v4i2.10843>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.