

INTISARI

Mahkamah Agung (MA) menghadapi tantangan baik dari sisi internal maupun eksternal organisasi. Agar MA dapat menghadapi tantangan perubahan dan beradaptasi, maka MA harus mendapatkan dukungan dari berbagai pihak antara lain SDM yang handal. Diperlukan upaya pengelolaan dan peningkatan kinerja SDM. Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional pada perilaku kewargaan organisasional (PKO) serta peran pemediasian komitmen afektif terhadap pengaruh positif kepemimpinan transformasional pada perilaku kewargaan organisasional (PKO) pegawai pengadilan negeri sewilayah hukum Pengadilan Tinggi Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 184 responden. Metode pengumpulan data yang diterapkan adalah melalui metode convenience sampling dengan cara menyebarkan kuesioner kepada siapa saja yang tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan karakteristiknya. Pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi sederhana dengan model pengujian variable mediasi yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986). Hasil riset menyatakan bahwa hipotesis pertama dan kedua didukung. Ini berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan dengan PKO, serta komitmen afektif memediasi dalam pengaruh positif kepemimpinan transformasional pada PKO pegawai pengadilan negeri sewilayah hukum Pengadilan Tinggi Yogyakarta.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, perilaku kewargaan organisasional.

ABSTRACT

The Supreme Court (MA) face challenges both in terms of internal and external to the organization. In order for the Supreme Court to face the challenges of change and adapt, MA must have the support of various stakeholders, including competent human resources. It is necessary to manage and enhancing performance of the human resources. The purpose of this research is to examine and analyze the impact of transformational leadership on organizational citizenship behavior (OCB) and analyze the role mediation affective commitment to the positive influence of transformational leadership on organizational citizenship behavior (OCB) employees of the district court of law under the jurisdiction of Yogyakarta High Court. The are 184 respondents used as sample in this research. Data collection method applied is through convenience sampling method by distributing questionnaires to anyone who happened to meet with reseacher and in accordance with their characteristics. Hypothesis testing is done by a simple regression model with variable testing mediation developed by Baron and Kenny (1986).

The results of research suggests that the first and second hypothesis is supported. This means that transformational leadership positively and significantly affecting the OCB, as well as affective commitment mediate the positive effects of transformational leadership to OCB's employees of the district court of law under the jurisdiction of Yogyakarta High Court.

Keywords: transformational leadership, organizational commitment, organizational citizenship behavior.