

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan
Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(Studi Pada Guru di SMP Negeri 2 Kutowinangun)

Hilal 'Abdul Chamid Attajuddin

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa. hilalspendaku@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* studi pada guru di SMP Negeri 2 Kutowinangun, dengan menggunakan Skala *Likert*. Penelitian ini mengambil sampel 40 responden pada guru di SMP Negeri 2 Kutowinangun. Hipotesis diuji menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, Kepemimpinan transformasional, Kepuasan kerja, *Organizational citizenship behavior*.

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational commitment, transformational leadership and job satisfaction on organizational citizenship behavior studies on teachers at SMP Negeri 2 Kutowinangun, using a Likert Scale. This study took a sample of 40 respondents to teachers at SMP Negeri 2 Kutowinangun. The hypothesis was tested using the SPSS 25.0 for windows program. The results of this study indicate that organizational commitment has no effect on organizational citizenship behavior. Transformational leadership has an effect on organizational citizenship behavior. Job satisfaction has an effect on organizational citizenship behavior. Organizational commitment, transformational leadership and job satisfaction have an effect on organizational citizenship behavior.

Keywords: *Organizational commitment, Transformational leadership, Job satisfaction, Organizational citizenship behavior.*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai sebuah lembaga terdepan penyelenggara pendidikan perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen tinggi. Sebagai sebuah sistem, sekolah memiliki komponen-komponen yang saling berkaitan antara satu dengan lainnya dan saling bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, masing-masing komponen atau manusia penyelenggara pendidikan di sekolah perlu memiliki kemampuan dan komitmen yang baik untuk mencapai tujuan sekolah sebagai sebuah lembaga pendidikan. Salah satu komponen yang paling vital dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah adalah guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar yang secara langsung bertatap muka dengan peserta didik di kelas. Sumber daya manusia merupakan sebuah modal yang vital keberadaannya bagi organisasi karena keberhasilan organisasi bergantung kepada kualitas sumber daya manusianya yang menopang segenap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya sebagai sebuah konsekuensi dari pemenuhan kebutuhan mereka oleh organisasi.

Dalam dunia pendidikan harus menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan ketrampilan karena pendidikan merupakan salah satu harapan bagi kemajuan bangsa. Selain tenaga kependidikan, guru juga sebagai pelaksana pendidikan yang memegang peran penting untuk tercapainya tujuan sekolah. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14

Tahun 2005 menyatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan menengah. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Guru yang profesional dapat bekerja baik secara individual maupun kolaboratif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru yang profesional dapat menciptakan suasana belajar yang aktif, inovatif serta menyenangkan. Dalam proses pendidikan, seorang guru akan memerankan tugas ganda seperti mendidik karakter siswa dan menjadi fasilitator pembelajaran. Kualitas pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien apabila sekolah memiliki guru yang tidak bekerja hanya pada perannya saja, melainkan dapat bekerja diluar dari tuntutan tugasnya yang disebut *organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Robbins dan Judge (2006:31) adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap 40 guru di SMP Negeri 2 Kutowinangun peneliti menemukan bahwa sekolah ini telah memiliki perilaku ekstra seorang guru dalam menjalankan

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan
Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(Studi Pada Guru di SMP Negeri 2 Kutowinangun)

perannya. Perilaku ekstra yang dimaksud adalah seperti membantu rekan yang lain dalam tim, membantu rekan guru ketika membutuhkan bantuan seperti mengisikan nilai ke leger maupun erapor, membantu menyelesaikan tugas yang terkendala dalam penyelesaiannya agar dapat selesai lebih cepat, tingginya kesadaran untuk turut serta melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab yang diberikan untuk memajukan organisasi tanpa meminta imbalan apapun seperti secara suka rela guru menggantikan rekannya yang diberi tugas untuk mengikuti perlombaan PGRI namun tidak mampu melaksanakannya, guru ikut andil dalam membantu maupun menggantikan guru yang diberi tugas dalam program Adiwiyata namun tidak mampu melaksanakannya. Colquitt, *et.al* (2015) menyatakan *organizational citizenship behavior* sebagai kegiatan sukarela karyawan yang mungkin dihargai atau mungkin tidak dihargai, tetapi berkontribusi untuk meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan dengan pengaturan dimana pekerjaan berlangsung. Salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* guru adalah komitmen organisasi.

Faktor komitmen organisasi merupakan salah satu faktor internal dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut. Menurut Handoko (2008:44), komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Secara lebih lanjut komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan observasi yang telah penulis lakukan terhadap 40 guru di SMP Negeri 2 Kutowinangun guru terlihat baik dengan turut andil dalam musyawarah dan rapat koordinasi segala kepentingan organisasi, melaksanakan segala tugas yang diberikan dengan baik serta menerima dan melaksanakan segala kebijakan dari sekolah untuk mencapai tujuan organisasi, jika guru memiliki komitmen yang tinggi, maka dapat diharapkan guru tersebut mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal. Untuk mengoptimalkan perilaku *organizational citizenship behavior* perlu adanya kepemimpinan yang baik.

Faktor kepemimpinan merupakan hal penting dalam sebuah organisasi. Dalam menjalankan kepemimpinannya pemimpin harus mampu mengidentifikasi, mengkomunikasikan dan mengartikan visi organisasi. Selain itu pemimpin juga harus mampu menyamakan visi masa depan dengan bawahannya. Peran pemimpin juga sangat dibutuhkan dalam memotivasi dan menginspirasi individu agar tetap bertahan pada

profesinya sebagai guru dan memaknai pekerjaannya sehingga tetap bertahan dengan kondisi yang ada. Seorang pemimpin disini pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan diri seorang guru. Ketika guru merasa dipercaya oleh pemimpin tentu saja akan memberikan dampak kepada seorang guru bahwa dia mendapat perhatian dari pimpinan dan memberikan kepuasan tersendiri bagi individu. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi maupun memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya (Robbins dan Judge, 2008). Huges *et al* (2012) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional memiliki visi, keahlian, retorika dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya, sehingga mendorong tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin. Bagian penting dari kepemimpinan adalah bagaimana para bawahannya mempersiapkan perilaku dari pimpinannya.

Jika bawahan memiliki persepsi yang baik terhadap kepemimpinannya maka hal itu berarti pemimpin dianggap mampu menjadi pemimpin yang baik, mengelola organisasi dengan baik yang tentunya hal tersebut akan menciptakan rasa nyaman pada bawahannya sehingga muncul keinginan pada bawahannya untuk menunjukkan perilaku yang baik dan memberikan keuntungan bagi organisasi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti menemukan baiknya dorongan dan inspirasi yang diberikan pemimpin kepada guru agar guru dapat bekerja secara mandiri maupun kelompok dengan komunikatif, kreatif, efektif dan inovatif. Untuk memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* selain kepemimpinan transformasional, faktor lain yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* adalah kepuasan kerja.

Menurut Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*" artinya bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Menurut Kreither dan Kinciki (2005) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sekolah mempunyai karyawan, guru dan kepala sekolah yang harus bersinergi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepala sekolah sebagai manajer disekolah harus mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung terwujudnya tujuan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti menemukan tingginya

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan
Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(Studi Pada Guru di SMP Negeri 2 Kutowinangun)

kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru dengan adanya penghargaan berupa bingkisan, ucapan selamat dan dukungan terhadap guru yang berhasil menjadi guru favorit, wali kelas terbaik dan guru berprestasi yang mampu menjadi juara dalam perlombaan PGRI dan lainnya. Hal ini menyebabkan guru merasa puas dengan apa yang dialaminya.

KAJIAN TEORI

1. *Organization Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior menurut Robbins dan Judge (2006:31) adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Organ (dalam Indhira Pratiwi, 2013) menjelaskan *organizational citizenship behavior* dibangun dari lima aspek yaitu:

- a. *Altruism* : Perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditunjukkan kepada individu dalam suatu organisasi.
- b. *Civic virtue* : Terlibat dan ikut bertanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi.
- c. *Sportsmanship*: Toleransi pada situasi yang kurang ideal atau tidak nyaman yang terjadi ditempat kerja tanpa mengeluh.
- d. *Conscientiousness* : Melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan.
- e. *Courtesy* : Membantu mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja.

2. Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah teori menurut Mowday yang dikutip Sopiah (2008), yaitu sebagai berikut:

- a. *Affective Commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah (*want to*).
- b. *Continuance Commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu perusahaan. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).
- c. *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggungjawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

3. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi maupun memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya (Robbins dan Judge, 2008).

Indikator kepemimpinan transformasional menurut Avolio & Bass (2004):

- a. *Idealized Influence*, menekankan tipe kepemimpinan yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi/dipuji pengikut.
- b. *Inspirational Motivation*, menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas.
- c. *Intellectual Stimulation*, menekankan tipe kepemimpinan berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode dan cara-cara baru.

a. *Individualized Consideration*, menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan.

4. Kepuasan Kerja

Kreither dan Kinicki (2005) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001) adalah:

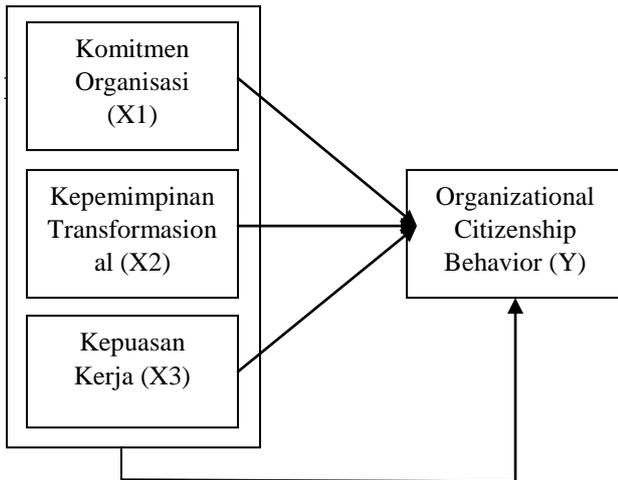
- a. Kesetiaan, penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
- b. Kemampuan, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
- d. Kreatifitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
- e. Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- f. Tingkat gaji, penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.
- g. Kompensasi tidak langsung, penilai menilai pemberian jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.
- h. Lingkungan kerja, penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan
Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(Studi Pada Guru di SMP Negeri 2 Kutowinangun)

nyaman dalam bekerja.

tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka besarnya nilai r_{table} diperoleh 0,312.

Model Empiris



Obyek dan Subyek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Subjek penelitian ini adalah semua Guru di SMP Negeri 2 Kutowinangun Kabupaten Kebumen.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu guru di SMP Negeri 2 Kutowinangun berjumlah 41 orang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/keseempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono,2010:120). Salah satunya melalui sampling jenuh.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis Statistik

Alat Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas)

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Hipotesis (Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi (R^2))

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap instrumen variabel pada suatu kuesioner. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Sebaliknya, suatu instrumen dinyatakan tidak valid apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Berdasarkan rumus $df = n - 2$ atau $(40 - 2 = 38)$ dengan jumlah sampel (n) sebanyak 100 responden dan

Tabel 1
Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1	0,856	0,312	Valid
	2	0,724	0,312	Valid
	3	0,646	0,312	Valid
	4	0,840	0,312	Valid
	5	0,748	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Komitmen Organisasi	1	0,789	0,312	Valid
	2	0,860	0,312	Valid
	3	0,819	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Kepemimpinan Transformasional	1	0,745	0,312	Valid
	2	0,799	0,312	Valid
	3	0,821	0,312	Valid
	4	0,795	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Kepuasan Kerja	1	0,601	0,312	Valid
	2	0,367	0,312	Valid
	3	0,608	0,312	Valid
	4	0,442	0,312	Valid
	5	0,620	0,312	Valid
	6	0,616	0,312	Valid
	7	0,543	0,312	Valid
	8	0,592	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali,2009).

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Rkrit	Cronbac h'sAlpha	Ket.
1.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,60	0,823	Reliabel

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan
Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(Studi Pada Guru di SMP Negeri 2 Kutowinangun)

	Behavior			
2.	Komitmen Organisasi	0,60	0,737	Reliabel
3.	Kepemimpinan Transformasional	0,60	0,796	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0,60	0,655	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh dari responden telah mampu menyatakan bagaimana kondisi yang sebenarnya dilapangan.

1.Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi	.506	1.975
	Kepemimpinan Transformasional	.544	1.838
	Kepuasan Kerja	.826	1.211

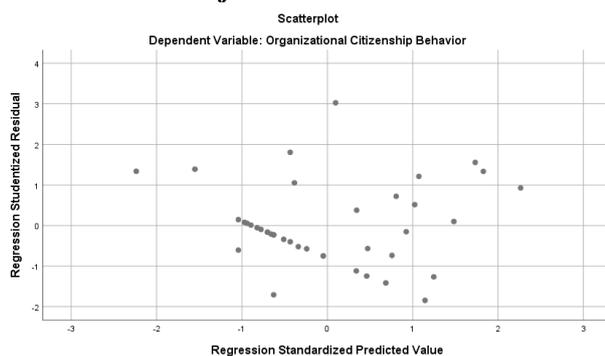
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

2.Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* pada satu pengamatan ke pengamatan lain.

Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas

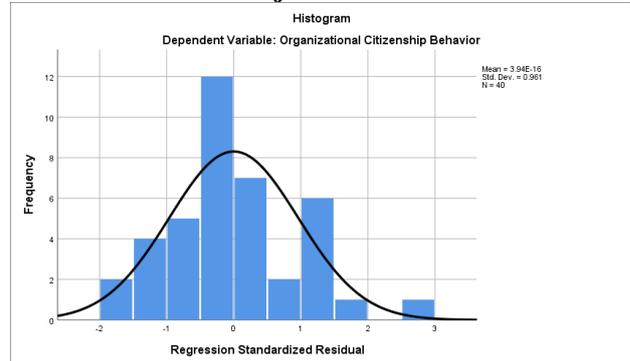


Sumber: Data primer yang diolah, 2022

3.Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali,2005).

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Adapun hasil dari perhitungan regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.158	2.067		2.495	.017
	Komitmen Organisasi	-.148	.213	-.120	-.695	.492
	Kepemimpinan Transformasional	.564	.169	.557	3.341	.002
	Kepuasan Kerja	.236	.089	.356	2.634	.012

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Uji Hipotesis

1.Uji Parsial (Uji t)

Kriteria pengujian untuk uji t dalam penelitian ini adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_a diterima. Dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka H_a ditolak. Nilai t_{tabel} dari perhitungan rumus $df = n - k$ ($40 - 3 = 37$), dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%, sehingga dihasilkan angka t_{tabel} sebesar 2,026.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan
Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(Studi Pada Guru di SMP Negeri 2 Kutowinangun)

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.158	2.067		2.495	.017
Komitmen Organisasi	-.148	.213	-.120	-.695	.492
Kepemimpinan Transformasional	.564	.169	.557	3.341	.002
Kepuasan Kerja	.236	.089	.356	2.634	.012

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

2. Uji Simultan (Uji f)

Jika f_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikasinya lebih kecil dari 0,05 dan $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Jika f_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikasinya lebih kecil dari 0,05 dan $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

Tabel IV- 9
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.836	3	19.279	10.067	.000 ^b
	Residual	68.939	36	1.915		
	Total	126.775	39			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besar presentase variasi dalam variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat dari besarnya nilai R square.

Tabel IV- 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.411	1.38383

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi
b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil analisis variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan hasil estimasi variabel komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} - 0,695 < t_{tabel} 2,026$ dengan signifikan sebesar $0,496 > 0,05$ makaini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa H1 **ditolak**.

Berdasarkan jawaban responden yang didapat, hal tersebut menunjukkan komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*, sehingga penelitian ini tidak searah dengan penelitian yg dilakukan oleh Tri Ratna Sari (2018), penelitian Fadlilah Rizky Nur Badriyah Cholis (2019) dan penelitian Tarno (2019), dikarenakan adanya perbedaan tempat penelitian, jumlah responden, dan karakteristik responden. Inilah yang menyebabkan penelitian penulis berbeda dengan penelitian lainnya.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil analisis variabel kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* didapatkan hasil estimasi variabel kepemimpinan transformasional dengan nilai $t_{hitung} 3,341 > t_{tabel} 2,026$ dengan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Nuzulul Rohmah (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa H2 **diterima**.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil analisis variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* didapatkan hasil estimasi variabel kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} 2,634 > t_{tabel} 2,026$ dengan signifikan sebesar $0,012 < 0,05$ makaini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, Tri Ratna Sari (2018) dan Nuzulul Rohmah (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa H3 **diterima**.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil analisis variabel komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* didapatkan hasil estimasi variabel bahwa F_{hitung} adalah $10,067 > F_{tabel}$ sebesar 2,63 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan
Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(Studi Pada Guru di SMP Negeri 2 Kutowinangun)

0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa H4 diterima.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa tidak selamanya komitmen organisasi memberikan dampak terhadap besar kecilnya perilaku *organizational citizenship behavior* seorang guru.
- b. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dari seorang guru.
- c. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dari seorang guru.
- d. Dari hasil uji simultan atau uji F menunjukkan angka sebesar 10,067 yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2.63 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja mempengaruhi guru untuk melakukan *organizational citizenship behavior*.

Saran

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Ada atau tidak adanya sebuah komitmen organisasi dari guru tidak mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karena guru dituntut harus bertanggung jawab dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu penulis menyarankan kepada pihak SMP Negeri 2 Kutowinangun untuk lebih meningkatkan komitmennya dalam organisasi seperti menciptakan persaingan mutualisme dengan sekolah sekitar maupun mengikuti

perlombaan dalam bidang administrasi maupun pendidikan sehingga semua guru bisa bertanggung jawab atas komitmen diorganisasinya.

- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada pihak SMP Negeri 2 Kutowinangun untuk lebih meningkatkan kepemimpinan transformasional dengan cara mengikuti pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah, melakukan *sharing* sesama kepala sekolah maupun dengan guru, sehingga pemimpin dapat meningkatkan kinerjanya.
- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada pihak SMP Negeri 2 Kutowinangun untuk mempertahankan kepuasan kerja seperti memberikan penghargaan tambahan berupa piagam penghargaan, bingkisan dan sarana prasarana pendukung kepada guru yang disiplin dan berprestasi dalam segala bidang agar guru dapat meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadlilah Rizky Nur Badriyah Cholis. (2019), Pengaruh *Servant Leadership*, Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational citizenship Behavior* (OCB) Guru Tetap MTs Negeri Kota Probolinggo. Skripsi Universitas Jember.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Huges, dkk. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kreitner & Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nuzulul Rohmah. (2020), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational citizenship Behaviour* Guru MTs N 5 Kebumen. Skripsi Universitas Putra Bangsa Kebumen.
- Organ, D.W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W., & Ryan, K. 1995. "A meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan
Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(Studi Pada Guru di SMP Negeri 2 Kutowinangun)

- Organizational Behavior. Personel Psychology”,
48, pp. 755-802.
- Organ, D.W., Podsakoff, M.P., Mackenzie, B.S. 2006.
Organizational Citizenship Behavior. USA:
Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P.M., et al. 2000. “Organizational Citizenship
Behavior: A Critical Review of The Theoretical
and Empirical Literature and Sugestion for
Future Research.” *Journal of Management*, Vol.
26, No. 3.
- Prestawa, Anang. 2010. “Hubungan antara Kepuasan
Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktifitas
Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama
Bumiputera Surakarta.” Surakarta: Universitas
Sebelas Maret.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap*.
Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA.
- _____ dan Judge, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*:
Penerbit Salemba Empat. PEARON Edukasi.
- _____ dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. 8th Edition. Prentice Hall, New
Jersey.
- _____ dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku
Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi ke-
12. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagaan, P Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV.
Andi Offset.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung:
CV. Alfabeta.
- _____. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif
Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarno. (2019), Analisis Pengaruh Kepribadian dan
Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational
citizenship Behavior* (OCB) Guru Madrasah
Aliyah Negeri 2 Kebumen. Skripsi Universitas
Putra Bangsa Kebumen.
- Tri Ratna Sari. (2018), Pengaruh Kepribadian,
Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja
Terhadap *Organizational citizenship Behavior*
Guru Pada SMK Nawa Bhakti Kebumen.
Skripsi Universitas Putra Bangsa Kebumen.