

HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat)-Ku, maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih” (QS Ibrahim ayat 7)

“Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya”(HR. Ahmad)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT kepada-Nyalah kita meminta pertolongan, pengampunan dan petunjuk. Kita berlindung kepada Allah SWT dari segala kejahatan diri kita dan keburukan amal kita. Barang siapa yang mendapat petunjuk Allah SWT maka tidak akan ada yang menyesatkannya, dan barang siapa yang sesat maka tidak ada pemberi petunjuk baginya, Aku bersaksi tidak ada Tuhan Selain Allah dan Muhammad adalah utusannya, semoga do'a, solawat tercurah kepada junjungan dan sauri tauladan kita nabi Muhammad SAW, keluarganya, sahabatnya serta siapa saja yang mendapat petunjuk pada hari kiamat.

Karya ini saya persembahkan dan ungkapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Istriku tercinta Ira Agustina yang sabar dan tak kenal lelah memberi motivasi dukungan dan doa-doanya.
2. Segenap teman-teman Magister Manajemen yang telah bersama-sama berbagi suka maupun duka di dalam kelas maupun dalam whatsapp group.
3. Senior saya Ahmad Iqbal Fauzi, S.Pd., M.Pd., M.M. inspirator dan motivator dalam studi ini.
4. Keluarga besar SMK Ma'arif 2 Gombong terima kasih suportnya.
5. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penyusunan Tesis ini.

ABSTRAK

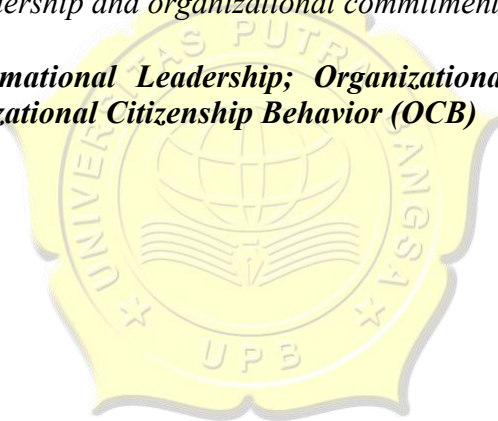
Perilaku OCB antara guru yang satu dengan lainnya cenderung berbeda, padahal setiap instansi mengharapkan seluruh guru memiliki perilaku OCB yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Studi ini berfokus pada SMK Ma'arif 2 Gombong sebagai objek penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi, sementara OCB adalah variabel dependen. Seluruh guru SMK Ma'arif 2 Gombong dilibatkan sebagai responden menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Selain itu, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Dalam hal ini kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap OCB.

Kata Kunci: **Kepemimpinan Transformasional; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

ABSTRACT

The level of OCB among teachers tends to vary, even though every institution expects all teachers to exhibit high OCB. This study aims to analyze the influence of transformational leadership and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB), both directly and through the mediation of job satisfaction. The research focuses on SMK Ma'arif 2 Gombong. The independent variables in this study are transformational leadership and organizational commitment. Job satisfaction acts as the mediating variable, while OCB is the dependent variable. All teachers at SMK Ma'arif 2 Gombong were included as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method with Smart PLS 4.0. The results show that transformational leadership has no significant effect on OCB, while organizational commitment has a significant effect on OCB. Furthermore, both transformational leadership and organizational commitment have a significant effect on job satisfaction. Job satisfaction also has a significant effect on OCB. In this case, job satisfaction is proven to be able to mediate the influence of transformational leadership and organizational commitment on OCB.

Keywords: *Transformational Leadership; Organizational Commitment; Job Satisfaction; Organizational Citizenship Behavior (OCB)*



KATA PENGANTAR

Allhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan ridhlo, hidayah, dan inayah-Nya sehingga Tesis dengan judul “Pengaruh *Transformational Leadership* Dan *Organizational Commitment* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Mediasi pada guru SMK Ma'arif 2 Gombong” ini dapat penulis selesaikan dengan baik dan lancar. Shalawat serta Salam tetap tercurah untuk sang revolusioner sejati, Muhammad SAW yang telah menunjukkan kepada kita dari zaman kegelapan ke zaman yang terang-benderang yaitu Dienul Islam.

Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen. Dengan segala keterbatasan yang penulis miliki, masih banyak kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki. Semoga hasil penelitian ini dapat berguna, khususnya bagi dunia pendidikan.

Dalam penulisan Tesis ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

- 1) Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya hingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
- 2) Dr. Gunarso Wiwoho, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
- 3) Segenap dosen dan civitas akademika Program Studi Magister Manajemen (S-2) Universitas Putra Bangsa Kebumen yang telah membantu dalam menyusun Tesis ini.

- 4) Kepala Sekolah SMK Ma'arif 2 Gombong yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
- 5) Seluruh guru SMK Ma'arif 2 Gombong yang telah bersedia menjadi responden serta meluangkan waktu untuk wawancara dan mengisi kuesioner.

Kepada semua pihak, semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang baik karena telah membantu dan mendukung penulis dalam menyusun Tesis ini. Penulis sadar bahwa di dalam penyusunan Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik membangun sangat penulis harapkan. Serta penulis berharap semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak terkait, serta dapat bermanfaat khususnya bagi penulis. Kepada semua pihak, sekali lagi penulis ucapkan terimakasih.

Kebumen, 4 Agustus 2025

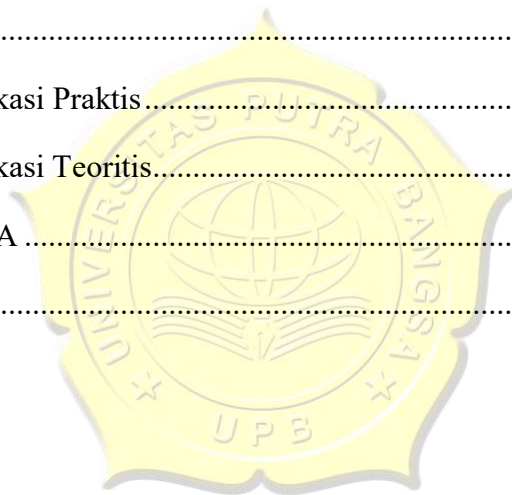
Joko Tri Sarwanto
NIM. 236600038

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	iv
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TEBEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Tujuan Penelitian.....	8
1.5. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Tinjauan Teori	10

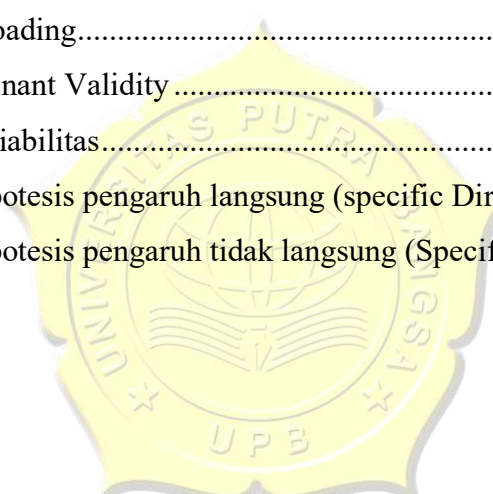
2.1.1. <i>Social Exchange Theory</i> (Teori Sosial Pertukaran).....	10
2.1.2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	12
2.1.3. <i>Transformational Leadership</i>	14
2.1.4. <i>Organizational Comitment</i>	16
2.1.5. <i>Job Satisfaction</i>	19
2.2. Penelitian Terdahulu.....	20
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	25
2.4. Model Empiris	29
2.5. Hipotesis	30
BAB III.....	32
METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Objek dan Subjek Penelitian	32
3.2. Variabel Penelitian	32
3.3. Definisi Operasional Variabel	35
3.4. Instrumen atau Alat Pengumpulan Data.....	37
3.5. Data dan Teknik Pengupulan Data.....	37
3.6. Populasi dan Sampel.....	37
3.7. Teknik Analisis.....	38
3.7.1. Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	39
3.7.2. Pengujian Hipotesis	41
BAB IV	42
4.1. Hasil Penelitian.....	42
4.1.1 Deskripsi Identitas Responden	42
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	44
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52

4.2.1. Uji Validitas.....	52
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	60
4.3. Analisis Data	64
4.3.1. Model Penelitian.....	65
4.3.2. Uji Hipotesis.....	66
4.4. Pembahasan	74
BAB V.....	80
5.1. Simpulan.....	80
5.2. Keterbatasan	81
5.3. Implikasi.....	83
5.3.1. Implikasi Praktis.....	83
5.3.2. Implikasi Teoritis.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	90



DAFTAR TEBEL

Tabel II-1. Penelitian Terdahulu	20
Tabel III-1. Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel IV-1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV-2. Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel IV-3. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel IV-4. Deskripsi Variabel Penelitian (Y)	47
Tabel IV-5. Deskripsi variabel Penelitian (Z).....	51
Tabel IV-6. Deskripsi Variabel Penelitian (X1)	48
Tabel IV-7. Deskripsi Variabel Penelitian (X2)	49
Tabel IV-8. Outer Loading.....	54
Tabel IV-9. Discriminant Validity	58
Tabel IV-10. Uji Reliabilitas.....	61
Tabel IV-11. Uji Hipotesis pengaruh langsung (specific Direct Effect).....	67
Tabel IV-12. Uji Hipotesis pengaruh tidak langsung (Specific Indirect Effect)...	72



DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1. Model Empiris Penelitian.....	30
Gambar IV-1. Model Penelitian.....	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.	91
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian.....	96
Lampiran 3 Hasil Olah Data Penelitian.	100

