

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* GURU
DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI SMP NEGERI 1 PURING**

Esthi Dwi Hastuti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Putra Bangsa
Program Studi Manajemen (S-1) Kebumen
2017

ABSTRAKSI

Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* guru dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening di SMP Negeri 1 Puring. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel.

Responden pada penelitian ini adalah guru yang bertugas di SMP Negeri 1 Puring yang berjumlah 34 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program *SPSS 22 for windows*. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis jalur, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Pengujian hipotesis dalam uji t tahap 1 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru SMP Negeri 1 Puring. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru SMP Negeri 1 Puring, kemudian nilai *R Square* sebesar 0,765 artinya kontribusi variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru SMP Negeri 1 Puring adalah 76,5% sedangkan sisanya $(100-76,5) = 23,5\%$ dipengaruhi variabel lain diluar model. Dilanjutkan uji t tahap 2 menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMP Negeri 1 Puring. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMP Negeri 1 Puring. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMP Negeri 1 Puring, kemudian nilai *R Square* sebesar 0,981 artinya kontribusi variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMP Negeri 1 Puring adalah 98,1% sedangkan sisanya $(100-98,1) = 1,9\%$ dipengaruhi variabel lain diluar model.

Kata Kunci : kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Puring. SMP Negeri 1 Puring merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang pendidikan. Guru memegang tugas ganda dalam proses pendidikan di sekolah yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Pendidikan merupakan sesuatu yang harus diperhatikan kualitasnya, seperti yang kita ketahui untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas tentunya dibutuhkan tenaga pengajar yang memiliki peran *organizational citizenship behavior*. Guru berupaya membantu rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaannya misalnya membuat laporan RPP. Guru menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk kerja seperti mengisi jam pelajaran. Guru selalu berusaha datang lebih awal ke tempat kerja dari waktu yang telah ditentukan. Setiap pekerjaan guru diselesaikan dengan penuh tanggungjawab. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan peran *OCB*. Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan dari seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya (Luthans, 2006:249) kepuasan kerja merupakan faktor kedua yang dapat meningkatkan *OCB*. Handoko (2001:193) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dalam suatu perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2008:113) kepuasan kerja merupakan faktor penentu utama dari perilaku utama dari perilaku *OCB*, karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi,

membantu individu lain dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi *OCB*, hal ini ditunjukkan dari penelitian Rahmi (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*, semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka semakin tinggi pula tingkat *OCB*-nya. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi *OCB* secara langsung.

Agar perilaku *OCB* dan komitmen organisasional para guru ditunjukkan dengan baik, maka keefektifan peran seorang pemimpin, dalam hal ini kepala sekolah, sangatlah diperlukan. Untuk menjadikan pemimpin yang efektif, seorang kepala sekolah harus dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Kepemimpinan transformasional sangat cocok diterapkan pada lingkungan sekolah yang dinamis dan memiliki tenaga guru yang merupakan tenaga profesional, berpendidikan dan memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Pemimpin transformasional mampu menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran dan cara pandang para pengikut terhadap masalah yang terjadi, serta mampu menyenangkan

hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama (Robbins dan Judge, 2008:90).

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting lainnya mempengaruhi tingkat komitmen organisasi dan pada akhirnya meningkatkan peran OCB. Penelitian Saeed dan Ahmad (2012) menyatakan dengan mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional untuk mempengaruhi bawahannya sehingga mereka dapat terlibat dalam perilaku peran ekstra seperti *organizational citizenship behavior* (OCB) yang bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi, sehingga dapat dilihat dan diamati bahwa antara kepemimpinan transformasional dan berbagai dimensi dari OCB berhubungan positif.

Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah Pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.

Indikator dari kepemimpinan transformasional menurut Sunyoto dan Burhanudin (2011:110) adalah sebagai berikut :
Charismatic leadership, Inspirational leadership, Belief, Intellectual stimulation

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. (Robbins dalam andi sugemi 2012).

Indikator Kepuasan kerja dalam Luthan (2006:243) adalah : Pekerjaan itu sendiri, Gaji atau Upah, Kesempatan Promosi, Pengawasan, Rekan kerja

Komitmen organisasional

Komitmen organisasi adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggungjawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. (Modway dalam sopiah 2008). Aspek Komitmen organisasi dibatasi pada : Rasa tanggungjawab, Keterlibatan dan loyalitas terhadap organisasi, Perasaan keterlibatan dalam suatu pekerjaan

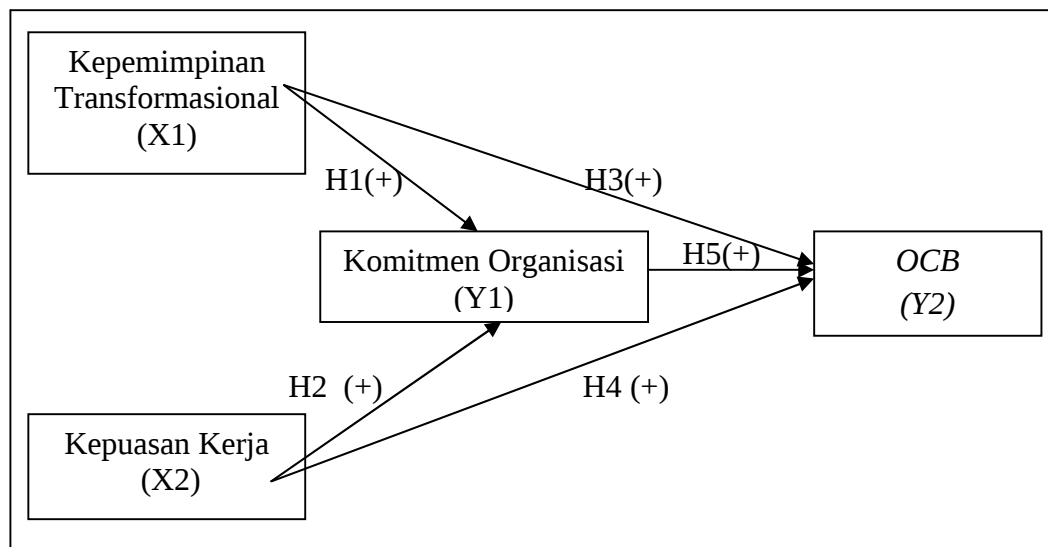
Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologi dan sosial tempat kerja menurut Robbins dan Judge (2015:19).

Menurut (Organ et al. 2006) indikator *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu : Kerjasama tim (*Altruism*), Disiplin dalam bekerja (*Conscientiousness*), Menjaga citra perusahaan (*Courtesy*),

Tidak mengeluh dalam bekerja (*Sportmanship*), Profesional dalam menggunakan aset (*Civic Virtue*).

Kerangka Pikir



Gambar II-1 Kerangka Pikir

Hipotesis

- H1:** Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional Guru di SMP Negeri 1 Puring
- H2 :** Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Guru di SMP Negeri 1 Puring.
- H3 :** Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* Guru di SMP Negeri 1 Puring.
- H4 :** Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* Guru di SMP Negeri 1 Puring.
- H5 :** Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* Guru di SMP Negeri 1 Puring.

Metode Penelitian

Obyek penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviort* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Adapun subyek dalam penelitian ini adalah Guru SMP Negeri 1 Puring yang berjumlah 34 orang.

Metode dalam pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan kuesioner berdasarkan skala likert. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan regresi linier berganda, dibantu dengan program komputer *Statitital Pacage Of Sosial Science* (SPSS). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji secara statistik yaitu analisis uji t.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel IV-1Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	20	58,8 %
2.	Perempuan	14	41,2 %
	Jumlah	34	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV-1 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden yang diteliti berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 20 orang responden atau 58,8 % dan sebanyak 14 orang atau 41,2 % berjenis kelamin perempuan.

Tabel IV-2Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	21 – 30	5	14,7
2.	31 – 40	2	05,9
3.	41 – 50	12	35,3
4.	50 – 60	15	44,1
	Jumlah	34	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV-2 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur dari 21 sampai dengan 30 responden terdapat 5 orang responden atau 14,7% mempunyai usia antara 31 sampai dengan 40 tahun, 2 orang responden atau 05,9% mempunyai usia antara 41 sampai dengan 50 tahun, 12 orang responden atau 35,3% mempunyai usia antara 51 sampai dengan 60 tahun, 15 orang responden atau 44,1%.

Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	DIII	4	11,8 %
2.	S1	29	85,3 %
3.	S2	1	2,9 %
	Jumlah	34	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV-3 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan dari 34 responden terdapat 4 orang responden atau 11,8% yang berpendidikan DIII terdapat 29 orang responden atau 85,3% yang berpendidikan SI, terdapat 1 orang responden atau 2,9% yang berpendidikan S2.

Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	1 – 5	3	8,8%
2.	6 – 10	12	35,3%
3.	11 – 20	6	17,7
4.	21 – 30	5	14,7
4.	>30	8	23,5%
	Jumlah	34	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV-4 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dari 34 responden terdapat 3 orang responden atau 8,8% mempunyai lama kerja kurang dari 6 tahun, terdapat 12 orang responden atau 35,3% mempunyai lama kerja kurang dari 11 tahun, terdapat 6 orang responden atau 17,7% mempunyai lama kerja kurang dari 21 tahun, terdapat 5 orang responden atau 14,7% mempunyai lama kerja kurang dari 31 tahun, terdapat responden 8 atau 23,5% mempunyai lama kerja lebih dari 30.

Tabel IV-5 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformatif (X₁)

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
1.	Pimpinan menerapkan visi dan misi demi menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan	0,730	0,344	Valid
2.	Pimpinan memberi inspirasi untuk menyampaikan visi dan misi sekolah agar dapat tercapai	0,733	0,344	Valid
3.	Pimpinan selalu mengkomunikasikan harapan tinggi terhadap bawahan dalam melaksanakan tugas.	0,561	0,344	Valid
4.	Pimpinan selalu memotivasi saya untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik dari apa yang diharapkan atau diinginkan.	0,669	0,344	Valid
5.	Pimpinan selalu melibatkan bawahan dalam memecahkan masalah yang ada dalam organisasi.	0,779	0,344	Valid
6.	Pimpinan selalu memberi dorongan pada saat tim kurang menunjukkan semangat kerja.	0,536	0,344	Valid
7.	Pimpinan selalu melatih dan menasehati bawahan satu per satu.	0,705	0,344	Valid
8.	Pimpinan selalu memberikan perhatian terhadap bawahan dalam melaksanakan tugas.	0,513	0,344	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Tabel IV-6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X₂)

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
1.	Saya puas dengan pekerjaan saya secara keseluruhan.	0,730	0,344	Valid
2.	Saya puas dengan gaya kepemimpinan atasan saya.	0,667	0,344	Valid
3.	Saya puas dengan berbagai kebijakan dalam	0,584	0,344	Valid

	organisasi.			
4.	Saya puas dengan dukungan yang diberikan oleh organisasi.	0,644	0,344	Valid
5.	Saya puas dengan kesempatan untuk maju dalam organisasi ini.	0,660	0,344	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Tabel IV- 7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (Y₁)

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
1.	Saya bersedia melakukan usaha diluar dari yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan sekolah ini.	0,715	0,344	Valid
2.	Saya merasa nyaman dan senang dalam sekolah. Saya akan berusaha maksimal dan berkomitmen untuk terikat pada sekolah ini.	0,827	0,344	Valid
3.	Saya merasa terikat secara emosional dengan sekolah tempat saya bekerja.	0,898	0,344	Valid
4.	Saya sering membandingkan sekolah saya dengan sekolah lain. Baik dari segi insentif, kenyamanan, fasilitas, dan pertimbangan lain yang mempengaruhi saya untuk tetap bertahan.	0,663	0,344	Valid
5.	Saya merasa akan lebih menguntungkan untuk tetap bertahan dalam sekolah yang sekarang dan hal tersebut menimbulkan komitmen dalam diri saya.	0,872	0,344	Valid
6.	Saya peduli dengan nasib sekolah ini kedepan.	0,560	0,344	Valid
7.	Saya merasa bertanggungjawab terhadap pencapaian tujuan sekolah.	0,567	0,344	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2017

Tabel IV-8 Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y₂)

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
1.	Saya berupaya membantu rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaannya.	0,693	0,344	Valid
2.	Saya menyelesaikan tugas rekan kerja yang tidak masuk kerja.	0,788	0,344	Valid
3.	Saya senantiasa siap menggantikan rekan kerja yang tidak masuk.	0,836	0,344	Valid
4.	Saya selalu berusaha datang lebih awal ke tempat kerja dari waktu yang telah ditentukan.	0,662	0,344	Valid

5.	Saya biasanya menghabiskan jam kerja untuk memaksimalkan kinerja saya.	0,826	0,344	Valid
6.	Setiap pekerjaan saya selesaikan dengan penuh tanggungjawab.	0,583	0,344	Valid
7.	Saya mematuhi setiap aturan-aturan yang diterapkan sekolah.	0,562	0,344	Valid
8.	Saya bersedia dengan lapang dada menerima kritikan dari atasan dan rekan kerja mengenai pekerjaan.	0,800	0,344	Valid
9.	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan sekolah.	0,451	0,344	Valid
10.	Saya menyalahkan orang lain atas kegagalan tim dalam pekerjaan.	0,734	0,344	Valid
11.	Saya selalu sharing dengan rekan kerja atau atas mengenai kendala atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,447	0,344	Valid
12.	Saya selalu memberikan informasi dan konsultasi pada rekan kerja berhubungan dengan pekerjaan	0,669	0,344	Valid
13.	Saya tetap mengikuti rapat walaupun memiliki tugas yang banyak	0,669	0,344	Valid
14.	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal yang baik untuk peningkatan kualitas sekolah.	0,453	0,344	Valid
15.	Saya ikut mencari solusi atas permasalahan yang terjadi di sekolah.	0,575	0,344	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2017

Tabel IV-9 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Item pernyataan	<i>Cronbach alpha</i>	Ket
1	Kepemimpinan Transformasional	0,810	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,675	Reliabel
3	Komitmen Organisaional	0,885	Reliabel
4	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,903	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV-10 Uji Multikolinieritas Persamaan I

No.	Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Kepemimpinan Transformatasional	0,536	1,865
2.	Kepuasan Kerja	0,536	1,865

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Bedasarkan tabel IV-10 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel IV-11 Uji Multikolinieritas Persamaan II

No.	Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Kepemimpinan Transformatasional	0,290	3,443
2.	Kepuasan Kerja	0,425	2,352
3.	Komitmen Organisasional	0,235	4,259

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel IV-11 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel IV-12 Hasil uji koefisien determinasi Persamaan I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.750	1.38235

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Kepemimpinan_Transformatasional

b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV-13 Hasil uji koefisien determinasi Persamaan Struktural 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 ^a	.981	.979	.74040

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kerja, Kepemimpinan_Transformatasional

b. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV-14 Hasil Analisis Regresi Persamaan Struktural 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.419	1.404		.298
	Kepemimpinan_Transformasional	.367	.090	.191	4.085
	Kepuasan_Kerja	.827	.117	.273	7.050
	Komitmen_Organisasi	1.110	.096	.600	11.540

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil *output SPSS22.0* didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut.

$$Y_2 = 0,191X_1 + 0,273X_2 + 0,600Y_1 + \epsilon_2$$

Tabel IV-15 Hasil Uji Analisis Jalur Persamaan I

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3.137	2.561		-1.225
	Kepemimpinan_Transformasional	.632	.123	.609	5.120
	Kepuasan_Kerja	.555	.195	.338	2.845

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil *output SPSS* didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut.

$$Y_1 = 0,609X_1 + 0,338X_2 + \epsilon_1$$

Tabel IV-16 Hasil Uji Analisis Jalur Persamaan II

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.598	7.275		3.931	.000		
	kepuasan_kerja	-.121	.054	-.289	-2.255	.030	.356	2.810
	stres_kerja	.153	.071	.292	2.156	.038	.320	3.130
	komitmen_organisasi	-.313	.109	-.384	-2.868	.007	.326	3.063

a. Dependent Variable: itq

Sumber: Data yang diolah, 2017

$$Y_2 = -0,289X_1 + 0,0,292 X_2 -0,384 Y_1 + \epsilon_2$$

Variabel kepemimpinan transformasional mempunyai nilai t_{hitung} 5,120 > t_{tabel} 2,040 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru SMP Negeri 1 Puring.

Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai t_{hitung} 2,845 > t_{tabel} 2,040 dengan tingkat signifikan 0,008 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru SMP Negeri 1 Puring.

Variabel kepemimpinan transformasional mempunyai nilai t_{hitung} 4,085 > t_{tabel} 2,040 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap OCB guru SMP Negeri 1 Puring.

Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai t_{hitung} 7,050 > t_{tabel} 2,040 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB guru SMP Negeri 1 Puring.

Variabel komitmen organisasional mempunyai nilai $t_{hitung} 11,540 > t_{tabel} 2,040$ dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yang berarti komitmen organisasional berpengaruh terhadap OCB guru SMP Negeri 1 Puring.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri 1 Puring. Variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri 1 Puring. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMP Negeri 1 Puring. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMP Negeri 1 Puring. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMP Negeri 1 Puring.

Saran

Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan OCB guru SMP Negeri 1 Puring oleh sebab itu hendaknya kepala SMP Negeri 1 Puring memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasional dan memperbaiki OCB guru SMP Negeri 1 Puring antara lain dengan cara memperbaiki cara kepala sekolah dalam berkomunikasi dengan bawahannya. Agar tercipta komunikasi yang efektif dan kepala sekolah dalam menyampaikan informasi baik berupa perintah atau instruksi lebih tepat kepada sasarannya agar

tidak menimbulkan suatu konflik. Kemudian, kepala sekolah sebaiknya lebih mengikutsertakan guru dalam memecahkan masalah sehingga masukan dari guru dapat dijadikan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam memecahkan suatu masalah. Hal ini dapat dilakukan pada saat rapat, sebelum atau sesudah bekerja agar perkembangan guru bisa dipantau dan bisa saling bertukar pikiran. Kepala sekolah sebaiknya lebih memperhatikan gurunya dengan mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan guru diluar hari kerja yaitu dengan melakukan acara pertemuan secara rutin atau bulanan, yang bisa mengakrabkan semua guru di sekolah.

Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* guru SMP Negeri 1 Puring oleh sebab itu disarankan agar kepala SMP Negeri 1 Puring, lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasional dan memperbaiki OCB guru SMP Negeri 1 Puring Kebumen antara lain dengan memberikan dorongan agar guru bekerja dengan lebih giat demi kelancaran proses pembelajaran sehingga tercapai tujuan pembelajaran, berusaha untuk tidak meninggalkan kewajibannya dalam mengajar serta kegiatan-kegiatan lain yang menunjang pembelajaran, menggunakan waktu seefektif dan seefisien mungkin dan bertanggung jawab terhadap apa-apa yang telah menjadi kewajibannya sebagai seorang guru, berusaha untuk mencapai prestasi setinggi mungkin, dan bekerja dengan semangat dan dorongan untuk mencapai kemajuan.

Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap OCB guru SMP Negeri 1 Puring, oleh sebab itu disarankan agar kepala

SMP Negeri 1 Puring, memperhatikan faktor-faktor yang dapat memperbaiki kondisi OCB guru SMP Negeri 1 Puring antara lain dengan dengan cara mengarahkan guru agar bersedia melakukan usaha diluar dari yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan sekolah, mengarahkan guru agar menyenangkan pekerjaannya masing-masing, memiliki dedikasi yang tinggi serta penuh tanggungjawab sehingga pencapaian tujuan yang diharapkan terlaksana dengan hasil yang memuaskan, benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan sekolah adalah juga permasalahan sendiri, memberi pengarahan supaya benar-benar peduli terhadap nasib dan perkembangan sekolah dan berpikir supaya tidak akan mudah menjadi bagian dari sekolah lain seperti menjadi bagian dari sekolah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ari Kunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bimo, Walgito. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Dergibson, Siagian Sugiarto. 2006. *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*, penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Desianty, Sovyla. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang*. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi. Vol. 2, No. 1 : 69-84.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 19*, Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan Imam. 2011. *Organizational Citizenship Behavior. Education Policy Analysisarchives*, (Online), (<http://masimamgun.blogspot.com/2011/02/organization-citizenship-behavior.html?m=1>, diakses 9 November 2016 pukul 15:40).
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutomo Aryo Wibowo. 2015. **Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan BPAD DIY**. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta
- Ivancevich, Konopaske, Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Lamidi. 2008. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan variabel intervening Komitmen Organisasional di Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Surakarta: Program Studi Ekonomi.
- Levi. (2002). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. (Online). [Http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja](http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja). Diakses (20 November 2016 pukul 16:20).
- Jackson, Schuler, Werner. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia 2*, edisi kesepuluh, terjemahan. Jakarta : Salemba Empat.
- Khan, et al. 2002. *Reporting Degree of Deacetylation Values of Chitosan: the Influence of Analytical Methods*. *J Pharm Pharmaceut Sci*.5(3): 205-212.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andi.
- Organ, D,w. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington:Lexington Books.

- Pirdarta, Made. 2004. *Supervisi Pendidikan Kontekstual* Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima Terjemahan. Jakarta:Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. 2007. *Organizational Behavior*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Dua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2003. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington,MA:Lexington Books.
- Siagian Dan Sugiarto. 2006.*Teori Pengembangan Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, Sinar Grafika Offset.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV.Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: CV.Alfabeta
- Sunyoto, D & Burhanudin. (2011). *Perilaku Organisasional*. CAPS : Yogyakarta.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Riset*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.
- Steers, Richard M. (1984). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Suharsimi, Arikunto. (2007). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* : edisi Revisi 5, Jakarta : Rineka Cipta.

_____. (2009). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, Jakarta: Raja Grafindo.

Zainudin Sri Kuntjoro. 2002. "Komitmen Organisasi ". www.e-psikologi.com.