

Nuzulul Rohmah

Manajemen STIE Putra Bangsa dan ululnuzulul@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru MTS N 5 Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah guru MTS N 5 Kebumen yang berjumlah 49 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*, dan pengujian secara bersama-sama seluruh variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi, *organizational citizenship behavior*

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of transformational leadership, job satisfaction, and perceived organizational support on organizational citizenship behavior in MTS N 5 Kebumen teachers. Respondents in this study were 49 MTS N 5 Kebumen teachers. This study uses descriptive and statistical analysis methods with the help of the SPSS 22 program. In the statistical method, validity, reliability and multiple linear regression analysis are carried out. The results showed that transformational leadership has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, job satisfaction has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, perceptions of organizational support have a negative effect on organizational citizenship behavior, and testing together all variables have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior.

Keywords: *transformational leadership, job satisfaction, perceived organizational support, organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang memerlukan pengelolaan yang baik, untuk mencapai mutu pendidikan yang berkualitas dan pada prosesnya akan menciptakan pola pengelolaan secara efektif dan efisien. SMP (Sekolah Menengah Pertama) merupakan pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar. Pendidikan dan pembelajaran di tingkat SMP memberikan penekanan peletakan pondasi dalam menyiapkan generasi agar menjadi manusia yang mampu menghadapi era yang semakin berat. Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Guru yang seharusnya memperhatikan dan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*

guna meningkatkan kualitas sekolah terutama peserta didiknya justru kualitas guru masih tergolong rendah. Faktor kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi. Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin harus mampu mendefinisikan, 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 minim kesejahteraan dan ketidakjelasan status. Kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai bagaimana cara seseorang merasakan pekerjaan dan berbagai aspek pekerjaannya. Itu juga berarti sampai sejauh mana seseorang menyukai/tidak menyukai pekerjaannya. Sekolah mempunyai staff/karyawan, guru dan kepala sekolah yang harus bersinergi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kepala sekolah sebagai manajer di sekolah harus mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung terwujudnya tujuan. Dukungan

satuan pendidikan dalam hal ini sekolah dalam memberi perhatian, memberikan penghargaan termasuk pemenuhan kebutuhan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Ketika guru memiliki kepercayaan kepada sekolah maka mereka akan melakukan tugas terbaiknya. Dukungan organisasi adalah seberapa banyak organisasi menilai kontribusi pegawai dan peduli terhadapnya.

METODE

Obyek pada penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat (*dependent variables*), kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel bebas (*independent variables*). Subyek dalam penelitian ini adalah guru MTS N 5 Kebumen.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, penulis belum mengetahui berapa jumlah populasi dari wilayah tersebut. Karena jumlah populasinya belum diketahui maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* yaitu metode *sampling* dengan tidak menggunakan metode acak, yang memberi kemungkinan yang sama bagi setiap unsur populasi yang dipilih.

Dalam teknik *non probability sampling* akan digunakan teknik *purposive sampling* yaitu pemilihan anggota sampel dengan mempertimbangkan syarat-syarat yang telah ditetapkan dimana sampel dalam penelitian ini adalah guru PNS yang berjumlah 49 orang.

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Perbedaan antara regresi sederhana dan regresi berganda terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat hanya satu, maka dalam regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat lebih dari satu. Dalam regresi berganda variabel terikat dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas (Suliyanto, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel	r hitung	r alpha
Kepemimpinan Transformasional	0,923	0,833
	0,742	
	0,683	
	0,912	
	0,923	
Kepuasan Kerja	0,491	0,789
	0,553	
	0,509	

Persepsi Dukungan Organisasi	0,678	0,884
	0,678	
	0,780	
	0,758	
	0,712	
Organizational Citizenship Behavior	0,809	0,724
	0,832	
	0,822	
	0,791	
	0,897	

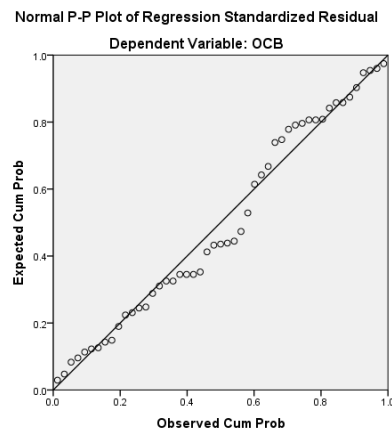
Hasil uji validitas variabel dalam penelitian ini dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel dan uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan hasil lebih dari 0,6 sehingga variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid (sah) dan reliabel.

Coefficients^a

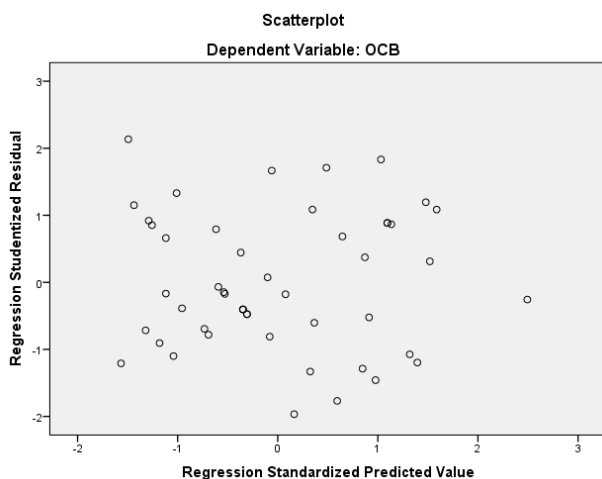
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KepTrans	.883	1.132
KepKer	.659	1.518
PDO	.674	1.483

a. Dependent Variable: OCB

Uji multikolinieritas dijelaskan bahwa bagian *collinearity statistic* menunjukan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.



Pengujian normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.542	2.060		.458
	KepTrans	.647	.112	.537	5.805
	KepKer	.377	.074	.543	5.075
	PDO	-.234	.091	-.273	2.583

a. Dependent Variable: OCB

- Alpha (α) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap *organizational citizenship behavior* yang tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan persepsi dukungan organisasi maka *organizational citizenship behavior* bernilai 1,542.
- Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,647 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel kepemimpinan transformasional akan menyebabkan perubahan/bertambahnya *organizational citizenship behavior* sebesar 0,647 satuan.
- Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,377 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya *organizational citizenship behavior* sebesar 0,377 satuan.
- Koefisien regresi untuk X_3 sebesar -0,234 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel persepsi dukungan organisasi akan

menyebabkan perubahan/menurunnya *organizational citizenship behavior* sebesar -0,234 satuan.

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	5,805	1,67655	H ₁ diterima
Kepuasan Kerja Persepsi	5,075	1,67655	H ₁ diterima
Dukungan Organisasi	-2,583	1,67655	H ₁ ditolak

- Hasil analisis menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $5,805 > t_{tabel}$ 1,67655 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $5,075 > t_{tabel}$ 1,67655 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $-2,583 > t_{tabel}$ 1,67655 dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$ berarti variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.784	3	45.261	29.143	.000 ^b
	Residual	69.889	45	1.553		
	Total	205.673	48			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), PDO, KepTrans, KepKer

F_{hitung} sebesar $29,143 > F_{tabel}$ sebesar 2,56 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior*.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	0.66	0.638	1.24623

a. Predictors: (Constant), PDO, KepTrans, KepKer

b. Dependent Variable: OCB

Koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,638 artinya 63,8% variabel *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan persepsi dukungan organisasi sedangkan sisanya sebesar

36,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Sesuai dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $5,805 > t_{tabel} 1,67655$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nancy L. Ras (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Sesuai dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $5,075 > t_{tabel} 1,67655$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agus & Lussy (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*. Sesuai dengan hasil uji t_{hitung} sebesar $-2,583 > t_{tabel} 1,67655$ dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$ berarti variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dikarekanakan kurangnya fasilitas yang diberikan dari pihak organisasi untuk guru memaksimalkan tugas dan kewajibannya dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi dengan optimal. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susi (2014) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Hasil pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* guru MTS N 5 Kebumen.

Saran

Hasil penelitian ini memberikan implikasi pada kebijakan yang akan dilakukan oleh bagian manajemen MTS N 5 Kebumen terkait dengan manajemen sumber daya manusia untuk memberikan masukan kepada para guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban harus lebih bertanggungjawab dan menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif agar menciptakan komunikasi yang baik antar sesama rekan guru untuk meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* di MTS N 5 Kebumen dikarekanakan kurangnya fasilitas yang diberikan dari pihak organisasi untuk guru memaksimalkan tugas dan kewajibannya dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Admodiwiro, Soebagio. 2000. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT Ardadizya
- Agus AWS Waspodo & Lussy Minadaniati. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada PT Trubus Swadaya Depok." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 3 No. 1
- Antonakis, J, Avolio, B.J., and Sivasubramaniam, N. 2003. "Context and Leadership: An Examination of the Nine Factor Full-Range Leadership Theory Using the Multifactor Leadership Questionnaire," *The Leadership Quarterly*, Vol 14, No 2, pp. 261-295
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Kelima. Jakarta: Rineka Cipta
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. 1994. *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage: Thousand Oaks
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. 2004. *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage: Thousand Oaks
- Colquitt JA, Rodell JB. 2015. "Measuring justice and fairness. In *The Oxford Handbook of Organizational Justice*." Vol. 1, ed. R Cropanzano, ML Ambrose. New York: Oxford Univ. Press. In press
- Danish R. Q., S. Ramzan dan F. Ahmad. 2013. "Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment;

PENUTUP

Simpulan

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka *organizational citizenship behavior* guru MTS N 5 Kebumen semakin tinggi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka *organizational citizenship behavior* guru MTS N 5 Kebumen semakin tinggi.
3. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka tidak mempengaruhi *organizational citizenship behavior* guru MTS N 5 Kebumen.

- Mediating Role of SelfMonitoring”, *Advances in Economics and Business*, Vol. 1 (4)
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., Rhoades, L. 2002. “Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention”. *Journal of Applied Psychology*, 87, 565–573
- Erdogan, B. dan Enders, J. 2007. “Support from The Top: Supervisors’ Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationship.” *Journal of Applied Psychology*, 92 (2), 321-330
- Ghiselli, E.E. & Brown, C.W. 2003. *Personel and Industrial Psychology*. New York: Mc. Graw-Hill Book. Co
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hughes, dkk. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika
- John, M Ivancevich. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kreitner & Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nancy, L. Ras. 2016. “Organizational Citizenship Behavior Of Teachers: Antecedents, Transformational Leadership And Contradiction.” *Link in Educational Leadership and Management Advances in Educational Administration*, Volume 13, 61–85
- Nurhayati, Susi. 2014. “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB Guru SMP Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.” *Jurnal Manajemen Pendidikan*
- Organ, D.W., & Ryan, K. 1995. “A meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of 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
- Prestawan, Anang. 2010. “Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktifitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta.” Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Purba, Debora Eflina & Seniati, A.N.L. 2004. “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.” *Sosial Humaniora* Vol. 8 No. 3, 105-111. Depok: Makara
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2005. *Management*. 8th Edition. Prentice Hall, New Jersey
- Siagian, P Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Spector. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes And Consequences*. Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno. 2001. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press
- Su-Yung Fu. 2000. The Relationship among Transformational Leadership, Organizational Commitment and Citizenship Behavior: The Case of Expatriates
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: CV Tamita Utama
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada