

PENINGKATAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) GURU DENGAN CARA PENGUATAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN EFIKASI DIRI

Naziroh^{a*)}, Muhamad Entang^{a)}, Sri Setyaningsih^{a)}

^{a)}MTS Negeri 18 Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia

^{b)}Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi : naziroh@gmail.com

riwayat artikel : diterima: 06 Mei 2021; direvisi: 16 Mei 2021; disetujui: 06 Juni 2021

Abstrak. Kesuksesan dan keberlanjutan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kesediaan karyawan untuk berperilaku baik tidak hanya saat mengerjakan tugas pokok mereka, namun juga perilaku ekstra ingin menjadi karyawan yang baik. Namun terindikasi bahwa guru-guru di MTs Negeri Jakarta Timur hanya mengerjakan tugas-tugas pokok dan tidak menunjukkan perilaku yang mendukung efektifitas organisasi di luar hal tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri terhadap Organizational Citizenship Behavior baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru MTSn yang ada diwilayah Jakarta Timur dengan sampel sebanyak 243 responden yang terdiri dari 18 MTSn di Wilayah Jakarta Timur. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dan pengolahan data dilakukan dengan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Organizational Citizenship Behavior guru. (2) Efikasi Diri memiliki hubungan yang positif dengan Organizational Citizenship Behavior guru. (3) Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Organizational Citizenship Behavior guru.

Kata kunci: OCB, SITOREM, Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri

IMPROVING TEACHERS' ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) BY STRENGTHENING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SELF-EFFICIENCY

Abstract. The success and sustainability of an organization is largely determined by the willingness of employees to behave well, not only when doing their main tasks, but also the extra behavior of wanting to be good employees. However, it is indicated that the teachers at MTs Negeri Jakarta Timur only carry out basic tasks and do not show behaviors that support organizational effectiveness beyond that. The purpose of this study was to determine the relationship between Transformational Leadership and Self-Efficacy on Organizational Citizenship Behavior either partially or jointly. The population in this study were MTSn teachers in the East Jakarta area with a sample of 243 respondents consisting of 18 MTSn in East Jakarta. Data was collected by distributing questionnaires and data processing was done by simple regression analysis and multiple regression analysis. The results showed that (1) Transformational Leadership has a positive and significant relationship with the teacher's Organizational Citizenship Behavior. (2) Self-efficacy has a positive relationship with the teacher's Organizational Citizenship Behavior. (3) Transformational Leadership and Self-Efficacy together have a positive and significant relationship with the teacher's Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: OCB, SITOREM, Transformational Leadership, Self Efficacy

I. PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20, Tahun 2003 (UU 20/2003), institusi pendidikan di Indonesia terbagi atas Pendidikan formal dan nonformal. Pendidikan formal sendiri terbagi atas Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi. Berdasarkan data DAPODIK tahun 2018, jumlah guru pada jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah di Indonesia mencapai angka 2,1 juta dan masih terus meningkat. Dengan luas wilayah yang cukup kecil jumlah guru di DKI Jakarta tergolong banyak, yaitu mencapai lebih dari 103.000 pada tahun yang sama. Lebih lanjut, UU 20/2003 Bagian Kedua menjelaskan tentang Pendidikan Dasar. Pada pasal 17 (1) Pendidikan dasar merupakan jenjang Pendidikan yang melandasi jenjang Pendidikan menengah dan (2) Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan madrasah ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan madrasah tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat. Madrasah Tsanawiyah atau MTs merupakan organisasi yang bergerak dibidang penyedia jasa pendidikan tingkat dasar yang sederajat dengan sekolah lanjutan menengah pertama serta memiliki ciri Islam yang dikelola dan dikembangkan di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai ciri khas Islam, madrasah memegang peranan penting dalam proses pembentukan kepribadian anak didik, karena melalui pendidikan madrasah ini para orang tua berharap anak-anaknya memiliki dua kemampuan sekaligus, tidak hanya pengetahuan umum (IPTEK) tetapi juga memiliki kepribadian dan komitmen yang tinggi terhadap agamanya (IMTAQ). Sebagai sumber dalam pengendalian organisasi

dan mempertahankan serta mengembangkan organisasi sehingga dapat mengikuti tuntutan zaman merupakan alasan mengapa SDM adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Demikian pula dalam institusi pendidikan, sangatlah penting memperhatikan, menjaga dan mempertahankan sumber daya manusia, terutama guru.

Organizational Citizenship Behavior

Schermerborn, Hunt, & Osborn, (2011) menyatakan bahwa Kewarganegaraan Organisasi Kepuasan kerja juga terkait dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. "Ini adalah perilaku diskresioner, kadang-kadang disebut" OCB, "yang mewakili keinginan untuk" melampaui panggilan tugas "atau bekerja lebih keras" dalam pekerjaan seseorang. Luthans (2011 : 149) menyatakan bahwa kepribadian, persepsi, dan gambaran konstruk yang sekarang sangat populer dalam perilaku organisasi adalah perilaku kewarganegaraan prososial/organisasi. hanya dikenal sebagai OCB. Terkait hal tersebut, bahwa karyawan tidak hanya melakukan tugas-tugas pokok saja, namun juga melakukan tugas-tugas ekstra seperti: membantu rekan sekerja yang kesulitan, menggunakan waktu yang efektif, menjaga kebersihan, mencegah ancaman bahaya pada perusahaan, kemauan melakukan inovasi dan menyelesaikan pekerjaan melebihi standar. Selain itu, Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006 : 158) menyatakan pula bahwa OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, tidak berkaitan langsung dengan atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Lebih lanjut, Organ menyatakan bahwa terdapat lima aspek dalam membentuk OCB. OCB adalah perilaku di mana karyawan melakukan tugas dan fungsinya melebihi apa yang menjadi tugasnya (peran ekstra) dengan kesadaran sendiri untuk membantu organisasi mencapai tujuannya Patras et al. (2018:197). OCB menurut Sri Betty (2021:21) perilaku peran ekstra guru yang dilakukan atas kehendak sendiri tanpa mengharap imbalan untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Berdasarkan paparan teori dari para ahli tersebut, maka dapat disintesis bahwa OCB merupakan perilaku kerja guru yang melebihi persyaratan dan turut berperan dalam kesuksesan sekolah, dengan indikator perilaku rela membantu orang lain (*altruisme*), bermasyarakat dengan baik (*civic virtue*), perilaku sukarela (*conscientiousness*), perilaku menghargai/memperhatikan orang lain (*courtesy*), dan perilaku positif/sportif (*sportsmanship*).

Kepemimpinan Transformasional

Wijaya (2007) menyatakan bahwa model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep dari kepemimpinan transformasional itu sendiri mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Selanjutnya Luthans (2011) menyatakan kuatnya hubungan kepemimpinan transformasional antara para pemimpin dan pengikut, tetapi hanya bila para pemimpin transformasional berusia matang. Terdapat dua jenis kepemimpinan, yaitu kepemimpinan politik tradisional dan kepemimpinan transaksional. Kemudian, Avolio (2010:..217) mencatat bahwa para pemimpin transformasional ditandai oleh kepemimpinan yang diidealkan, kepemimpinan yang menginspirasi, stiasasi intelektual dan pertimbangan individual. mewakili sekelompok gaya yang tidak terkait. Lebih lanjut, Yukl (2009) mengemukakan bahwa inti dari beberapa teori kepemimpinan transformasional atau inspirasional adalah bahwa kepemimpinan transformasional mampu membuat para pengikut merasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang semula diharapkan (Suchyadi et. al, 2019). Berdasarkan paparan teori tersebut, maka dapat disintesis bahwa kepemimpinan transformasional adalah tindakan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memotivasi para guru dengan sikap yang baik, menjelaskan visinya dengan jelas pada, menjelaskan peran, dan mampu membawa guru untuk mengeluarkan kinerja terbaiknya dengan indikator kharisma, rangsangan intelektual, perhatian individual, dan motivasi yang menginspirasi.

Efikasi Diri

Istilah efikasi diri pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura. Konsep efikasi diri/ *Self Efficacy* merupakan keyakinan individu pada kemampuannya untuk melakukan tindakan yang diperlukan pada berbagai situasi. Selanjutnya Robbins dan Judge menjelaskan bahwa efikasi diri merujuk pada keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tugas. Semakin tinggi efikasi dirinya maka semakin yakin atau percaya mampu meraih keberhasilan. Dengan memiliki efikasi diri atau keyakinan yang tinggi, seseorang menjadi percaya atau yakin akan adanya kemungkinan keberhasilan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu Gibson, Ivancevich, Donnelly, (2011: 321) menyatakan efikasi diri sebagai keyakinan bahwa seseorang mampu tampil bekerja dalam situasi tertentu. Kemampuan seseorang dapat digunakan untuk mempengaruhi persepsi, motivasi dan kinerja. Dalam hal ini seseorang dapat berperan dalam situasi tertentu dengan menggunakan seluruh kemampuannya berdasarkan pada kepercayaan diri yang dimilikinya. Sementara, (Zee & Koomen, 2016: 200) menjelaskan bahwa Efikasi diri tinggi seseorang merujuk pada mereka memiliki lebih banyak pengalaman, cenderung secara efektif mengatasi berbagai perilaku bermasalah; menggunakan strategi dan praktik perilaku kelas yang proaktif dan berpusat pada siswa; dan membangun hubungan yang tidak terlalu konflik dengan siswa. Keyakinan diri pribadi tampaknya menjadi penyebab terpenting perilaku manusia. Colquitt, (2014: 157) mendefinisikan bahwa efikasi diri sebagai keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan perilaku yang diperlukan untuk keberhasilan tugas. Selanjutnya, Fatmir Vadahi dan Jonidha Lesha menjelaskan bahwa Efikasi diri membangun konsep pengorganisasian yang layak untuk pengembangan model-model baru dan profesional. Efikasi diri menjadi ciri utama dari teori pembelajaran sosial dan memiliki peran sebagai faktor

intervensi yang kuat antara belajar dan kinerja termasuk dalam pengembangan guru. Membangun efikasi diri dapat mengembangkan sekolah dan pengembangan staf untuk merancang pelatihan guru yang efektif, meningkatkan kompetensi guru dan meningkatkan hasil belajar peserta didik. Berdasarkan paparan teori tersebut, maka dapat disintesis bahwa efikasi diri merupakan keyakinan bahwa seorang guru dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil positif melalui kemampuan kognitif, sosial dan emosi yang dimilikinya dengan indikator berupa tingkatan kesulitan tugas (*magnitude/level*), generalisasi (*generality*), dan kekuatan diri (*strength*)

II. METODE PENELITIAN

Agar suatu penelitian dapat memperoleh hasil yang maksimal maka suatu penelitian harus didasarkan pada suatu metode yang tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Penelitian ini menggunakan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dengan pendekatan korelasi untuk mendapatkan informasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* guru MTS Negeri Wilayah Jakarta Timur. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X_1) dan efikasi diri (X_2), sedangkan variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Angket atau kuisioner pada penelitian ini adalah angket yang jawabannya sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang sesuai dengan dirinya. Kuisioner dirancang ditunjukkan kepada responden yaitu guru MTS Negeri yang bertugas di wilayah Jakarta Timur yang sekaligus sebagai unit analisis dalam penelitian ini. Sampel penelitian yaitu 243 responden dari total populasi 617 orang guru MTs Negeri di Jakarta Timur. Dari 40 butir pertanyaan untuk masing-masing variabel kepemimpinan transformasional, efikasi diri dan *organizational citizenship behavior*, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Setelah uji validitas, butir pernyataan yang valid untuk variabel *organizational citizenship behavior* adalah sebanyak 34 butir. Sedangkan untuk variabel efikasi diri dan kepemimpinan transformasional butir pertanyaan yang valid adalah sebanyak 32 butir. Setelah seluruh data dari jawaban butir pernyataan yang valid dinyatakan normal, homogen dan linier, maka selanjutnya uji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas galat taksiran variabel *organizational citizenship behavior* atas variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0556$ sedangkan nilai $L_{tabel} = 0,0572$. Dengan demikian galat taksiran variabel *organizational citizenship behavior* atas variabel kepemimpinan transformasional berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji normalitas galat taksiran variabel *organizational citizenship behavior* atas variabel efikasi diri diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0558$ sedangkan nilai $L_{tabel} = 0,0572$. Dengan demikian galat taksiran variabel *organizational citizenship behavior* atas variabel efikasi diri berdistribusi normal

2. Uji Homogenitas

Hasil homogenitas variabel *organizational citizenship behavior* atas kepemimpinan transformasional diperoleh nilai $\alpha^2_{hitung} = 92,43$. Sedangkan $\alpha^2_{tabel} = 126,57$ pada taraf signifikan 0,05. Hal tersebut bermakna bahwa kelompok data *organizational citizenship behavior* atas kepemimpinan transformasional berasal dari populasi yang homogen. Hasil homogenitas variabel *organizational citizenship behavior* atas efikasi diri diperoleh nilai $\alpha^2_{hitung} = 93,14$. Sedangkan $\alpha^2_{tabel} = 138,13$ pada taraf signifikan 0,05. Hal tersebut bermakna bahwa kelompok data *organizational citizenship behavior* atas efikasi diri berasal dari populasi yang homogen

Pengujian Hipotesis

1. Hubungan Kepemimpinan Transformasional (X_1) Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Dari hasil perhitungan analisis korelasi, pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,4814 dan nilai t_{hitung} sebesar 9,73 untuk nilai t_{tabel} sebesar 1,97 pada $\alpha = 0,05$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penguatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*, demikian pula sebaliknya.

2. Hubungan antara Efikasi Diri (X_2) Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Dari hasil perhitungan analisis korelasi, pengaruh langsung efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,0316 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,85 untuk nilai t_{tabel} sebesar 1,97 pada $\alpha = 0,05$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat hubungan positif antara efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penguatan efikasi diri dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*, demikian pula sebaliknya. Pada tabel berikut dapat terlihat rangkuman perhitungan uji

signifikansi korelasi tersebut.

3. Hubungan Kepemimpinan Transformatif (X₁) dan Efikasi Diri (X₂) Bersama-sama Dengan Organizational Citizenship Behavior (Y)

Hubungan fungsional variabel kepemimpinan transformatif (X₁) dan efikasi diri (X₂) secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* (Y) dipresentasikan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{Y}=28.7967+0.5624X_1+0.2333X_2$. Hal ini memberikan penafsiran bahwa semakin kuat kepemimpinan transformatif dan efikasi diri secara bersama-sama akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Demikian pula sebaliknya, semakin lemah kepemimpinan transformatif dan efikasi diri secara bersama-sama dapat menurunkan *organizational citizenship behavior*. Korelasi variabel kepemimpinan transformatif (X₁) dan efikasi diri (X₂) secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* (Y) ditentukan oleh nilai koefisien determinasi ($r^2_{y,12}$). Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel kepemimpinan transformatif (X₁) dan efikasi diri (X₂) secara bersama-sama dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (Y).

Berdasarkan hasil estimasi diperoleh nilai $r^2_{y,12}$ sebesar 0,2625. Hal ini menunjukkan bahwa 26,25% variabel *organizational citizenship behavior* (Y) dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformatif (X₁) dan efikasi diri (X₂). Resistensi hubungan diantara variabel kepemimpinan transformatif (X₁) dan efikasi diri (X₂) secara bersama-sama dengan dengan variabel *organizational citizenship behavior* (Y) ditentukan oleh koefisien korelasi $r_{y,12}$ sebesar 0,5124.

4. Korelasi Parsial

Hasil uji korelasi parsial antara kepemimpinan transformatif (X₁) dengan *organizational citizenship behavior* (Y) dengan kontrol pada efikasi diri (X₂) menunjukkan nilai koefisien korelasi parsial ($r_{y,12}$) = 0,587. Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 9,73, yaitu lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,97 pada taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformatif (X₁) dengan *organizational citizenship behavior* (Y) dan efikasi diri (X₂) sebagai kontrol. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformatif (X₁) dengan *organizational citizenship behavior* (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh efikasi diri (X₂).

Hasil uji korelasi parsial antara efikasi diri (X₂) dengan *organizational citizenship behavior* (Y) dengan kontrol pada kepemimpinan transformatif (X₁) menunjukkan nilai koefisien korelasi parsial ($r_{y,12}$) = 0,587. Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 9,73, yaitu lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,97 pada taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri (X₂) dengan *organizational citizenship behavior* (Y) dan kepemimpinan transformatif (X₁) sebagai kontrol. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara efikasi diri (X₂) dengan *organizational citizenship behavior* (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transformatif (X₁).

Pembahasan

1. Hubungan antara Kepemimpinan Transformatif dengan Organizational Citizenship Behavior

Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformatif dengan *organizational citizenship behavior* bermakna bahwa kepala sekolah memiliki perilaku dalam memotivasi para guru di MTs Negeri di wilayah Jakarta Timur dengan sikap yang baik, mampu menjelaskan visi dan peran dari para guru, dan mampu membawa guru untuk mengeluarkan kinerja terbaiknya. Kekuatan hubungan kepemimpinan transformatif dengan *organizational citizenship behavior* dapat terlihat pada hasil uji korelasi dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,2317 sehingga keragaman yang ada pada *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformatif dengan kontribusi sebesar 23,17%. Sedangkan 76,83% dipengaruhi oleh faktor lain diluar kepemimpinan transformatif.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Malik, Ghafoor, dan Iqba (2012); Moghimi et.al, 2013; Hutahayan et al (2013); Sari dkk, 2017; Podsakof et al. (2000); Khan, Ghouri, dan Awang (2013), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformatif terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan kata lain penguatan terhadap rangsangan intelektual dan motivasi dari Kepala Sekolah yang disertai karisma serta perhatian yang diberikan Kepala Sekolah kepada para guru mampu meningkatkan perilaku sukarela, bermasyarakat dengan baik, rela membantu orang lain serta perilaku menghargai orang lain dari para guru dibawah kepemimpinannya.

Pemimpin yang dapat menstimulasi karyawan dengan baik mampu membawa karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Morales, et.al., 2008). Demikian pula pemimpin yang memfasilitasi dengan cara membimbing, membangun kreasi pada bawahannya (Mirkamali et, al., 2011). Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Agustina dan Kriwangko (2017) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformatif, maka akan semakin meningkat pula *organizational citizenship behavior*.

2. Hubungan antara Efikasi Diri dengan Organizational Citizenship Behavior

Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* bermakna bahwa para guru MTs Negeri di wilayah Jakarta Timur yakin dengan kekuatan dirinya, dalam menyelesaikan tugas yang sulit serta pada kemampuan kognitif, sosial dan emosi yang dimilikinya secara umum sehingga mereka bersedia memberikan yang terbaik, bahkan lebih bagi kesuksesan sekolah tempatnya bekerja. Kekuatan hubungan efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* dapat terlihat pada hasil uji korelasi dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,0316 sehingga keragaman yang ada pada *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh efikasi diri dengan kontribusi sebesar 3,16%. Sedangkan 96,84% dipengaruhi oleh faktor lain diluar efikasi diri. Sehingga dapat diartikan bahwa para guru yakin bahwa mereka telah bekerja

melebihi persyaratan dan turut berperan dalam kesuksesan sekolah melalui kemampuan yang dimilikinya terkait penyelesaian tingkatan kesulitan tugas, serta generalisasi dan kekuatan diri dalam menguasai situasi dan menghasilkan hasil positif melalui kemampuan kognitif, sosial dan emosi yang dimilikinya. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Shahidi, dkk (2015); Nugroho (2017); Lestari, dkk (2015) dimana efikasi diri dinyatakan memiliki hubungan yang bersifat positif terhadap organisational citizenship behavior (OCB). Hasil tersebut diperkuat pula oleh analisa deskriptif atas jawaban guru terkait indikator efikasi diri dimana sebagian besar jawaban responden berada pada rentang skor 125-137 yang tergolong pada kategori tinggi.

3. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut bermakna peningkatan kesediaan guru dalam berperilaku sukarela, bermasyarakat dengan baik, rela mambantu orang lain serta berperilaku menghargai orang lain dipengaruhi oleh penguatan atas rangsangan intelektual dan motivasi karisma serta perhatian yang diberikan Kepala Sekolah, yang disertai keyakinan para guru atas kekuatan dirinya, kemampuan penyelesaian tingkatan kesulitan tugas, serta generalisasi. Kekuatan hubungan kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* dapat terlihat pada hasil uji korelasi dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,2625 sehingga keragaman yang ada pada *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan kontribusi sebesar 26,25%. Sedangkan 73,75% dipengaruhi oleh faktor lain diluar kepemimpinan transformasional dan efikasi diri.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Nugroho (2017); Lestari, dkk (2015); Agustina dan Kriwangko (2017) dimana Kepemimpinan transformasional dan efikasi diri dinyatakan memiliki hubungan yang bersifat positif secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dukungan penelitian terdahulu atas hasil penelitian ini diperkuat pula dengan hasil analisis deskriptif atas ketiga variabel kepemimpinan transformasional, efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* dimana kesemuanya menunjukkan skor jawaban responden yang termasuk pada kategori tinggi. Dengan kata lain, Kepala Sekolah sebagai "first level leader" cenderung dijunjung tinggi oleh para guru dan para guru lebih memiliki keyakinan yang tinggi akan kemampuan penyelesaian tugasnya, serta merasa tidak mengalami banyak hambatan/kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Hal tersebut mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* dari para guru MTs Negeri di wilayah Jakarta Timur.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan analisis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* guru adalah positif dan signifikan. Hubungan antara Efikasi Diri dengan *Organizational Citizenship Behavior* guru adalah positif dan signifikan. Hubungan antara Kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* guru adalah positif dan signifikan.

REFERENSI

- Agustina, H. & Kriwangko P., (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Sushi Tei Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol. 5, No. 1 : 96-109.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., dan Jung, D. I. (2010). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441 – 462.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational Behavior*. United States: MC Graw Hill.
- Gibson James L., Donnelly James H., Ivancevich, and Konopaske Robert (2012). *Organizational Behavior & Management, Fourteenth Edition*. New York:Mcgraw-Hill Companies,Inc
- Hutahayan, B., Astuti, E.S., Raharjo, K., Hamid, D. (2013). The Effect of Transformational Leadership, Organizational Culture, Reward to Organizational Citizenship of Employee Behavior at PT Barata Indonesia (Persero). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*5, 466-474
- Khan, N. R., Ghouri, A. M., & Awang, M. (2013). Leadership styles and organizational citizenship behavior in small and medium scale firms. *Journal of Arts, Science & Commerce* Vol.– IV, Issue –2, April 2013.144-154
- Kriwangko, H. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Sushi Tei Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, Vol.5, No.1 2017.
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku organisasi. Yogyakarta : Andi

- Moghimi, S. F., Chamanzamin, M. R., & Shaghghi, A. M. (2013). The Relationship between Communication Skills and Job Performance of the Employees, Fire Management of Rasht Cit. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, Vol. 3 No. 2, pp 60- 76.
- Muchiri, M. K. (2002). The Effects Of Leadership Style On Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Business*, Vol.4 No.2 Pp 265-293.
- Nugroho, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Smk Negeri Di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 8 No 1 (2017).
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, And Consequences*. London: Thousand Oa: Sage Publications.
- Patras Yuyun , Suhardi Eka , Hidayat Rais dan Sarimanah Eri (2018), Validity and Lecturer's Different Perceptions in Organizational Citizenship Behavior Instrument Using Rasch Model, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 253 3rd Asian Education Symposium, Atlantic Press
- Robbins, S. P. (2009). *Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, T.Y., Pattipawae, D. A. W., & Kurniasih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal: SWOT*, Vol 7, No.2, 388-401.
- Shahidi, Shamsnia, N.S.A., dan Baezat, S. (2015). Studying The Relationship Between Self Efficacy And Organizational Citizenship Behavior (Case Study: Islamic Azad University Zone). *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, Vol. 9, No. 9 : 1499-1503.
- Simamora Sri Betty, Entang dan Patras Yuyun (2021) Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Cara Adversity Quotient (Aq) Dan Servant Leadership Pada Guru Smk Berstatus Pns Se-Kota Bogor, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 09, No. 01, e-ISSN: 2614-3313.
- Suchyadi, Y., Karmila, N., Nurlala, N., Mirawati, M., Purnamasari, R., Sri Indriani, R., ... Syahiril Anwar, W. (2019). Increasing Personality Competence Of Primary School Teachers, Through Education Supervision Activities In Bogor City. *Journal Of Community Engagement (JCE)*, 01(01). Retrieved from <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jce>
- Wijaya, Tony. (2007). Hubungan Adversity Intelligence Dengan Intensi Berwirausaha (Studi Empiris Pada Siswa Smkn 7 Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 9.
- Yulk, Garry (2007), *Leadership in Organization*, Fith Edition. Terjemahan Budi, Jakarta: PT Indeks
- Zee, M., & Koomen, H. M. Y. (2016). Teacher Self-Efficacy and Its Effects on Classroom Processes, Student Academic Adjustment, and Teacher Well-Being: A Synthesis of 40 Years of Research. *Review of Educational Research*, 86(4), 981–1015. <https://doi.org/10.3102/0034654315626801>