

PENGUATAN KEPEMIMPINAN VISIONER DAN KEPUASAN KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)

Tristan Kusumawati Alexandra ^{a*)}, Soewarto Hardhienata ^{b)}, Herfina ^{b)}

^{a)}Sekolah Karunia Global, Jambi, Indonesia

^{b)} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

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

riwayat artikel : diterima: 06 November 2022; direvisi: 16 November 2022; disetujui: 06 Desember 2022

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris peningkatan Organizational citizen behavior. Responden penelitian adalah guru tetap di salah satu SD swasta di Kota Bogor. Jumlah sampel sebanyak 121 guru yang ditetapkan dengan menggunakan teknik proporsional random sampling. Metode yang digunakan adalah metode korelasional. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis statistik parametrik berupa analisis regresi linier, analisis korelasi, dan analisis parsial dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,01$ dan $\alpha = 0,05$. Penelitian tersebut menghasilkan tiga kesimpulan. Pertama, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan visioner dengan perilaku kewargaan organisasi dimana koefisien korelasi $r_{y1} = 0,764$. Kedua, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan perilaku kewargaan organisasi, dimana koefisien korelasi $r_{y2} = 0,779$. Ketiga, terdapat hubungan positif yang sangat substansial antara kepemimpinan visioner dengan kepuasan kerja dan perilaku anggota organisasi, dimana koefisien korelasi sebesar $r_{y.12} = 0,764$. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Organizational citizen behavior dapat ditingkatkan dengan memperkuat kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja. Hasil analisis SITOREM menunjukkan bahwa beberapa indikator prioritas perlu ditingkatkan seperti karakteristik kerja, rekan kerja, perumusan visi, visi masa depan, ketekunan, dan altruisme. Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa Organizational citizen behavior dapat ditingkatkan dengan memperkuat kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: OCB; kepemimpinan visioner; kepuasan kerja

THE STRENGTHENING VISIONARY LEADERSHIP AND JOB SATISFACTORY TO IMPROVE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

Abstract. The purpose of this study was to empirically determine the improvement of Organizational citizenship behaviour. Research respondents were permanent teachers at private elementary school in Bogor city. The number of samples were 121 teachers who were established by using proportional random sampling technique. The method used was the correlational method. Hypotheses testing was carried out by using parametric statistical analysis in the form of linear regression analysis, correlation analysis, and partial analysis where a significance level of $\alpha = 0,01$ and $\alpha = 0,05$. The research came up with three conclusions. Firstly, there was a very significant relationship between the visionary leadership and Organizational citizenship behaviour where the correlation coefficient of $r_{y1} = 0.764$. Secondly, there was a very significant positive relationship between job satisfactory and Organizational citizenship behaviour, where the correlation coefficient of $r_{y2} = 0.779$. Thirdly, there was a very significant positive relationship between the visionary leadership and job satisfactory together with the organizational citizenship behaviour, where the correlation coefficient of $r_{y.12} = 0.764$. Based on the results of the research, it can be concluded that the Organizational citizenship behaviour can be enhanced by strengthening the visionary leadership and job satisfactory. Results of the SITOREM analysis indicated that several priority indicators need to be improved, such as work characteristics, colleagues, formulate the vision, future vision, persistent, and altruism. Based on the results above, it can be concluded that Organizational citizenship behaviour can be enhanced by strengthening the visionary leadership and job satisfactory..

Keywords: OCB, the visionary leadership, job satisfactory.

I. PENDAHULUAN

Pembelajaran jadi salah satu aspek yang utama dalam proses pengembangan mutu sumber daya manusia dimana sepanjang lebih dari 10 tahun ini sudah mengalamia kemajuan yang signifikan. Pada tiap organisasi, baik organisasi bisnis ataupun organisasi publik (pemerintah), tetap mengandalkan sumber daya manusia (SDM), untuk kelangsungan hidup suatu organisasi. Mutu pembelajaran sangat dipengaruhi oleh sukses ataupun tidaknya proses pembelajaran yang selama ini dikembangkan. Salah satu yang memegang peranan berarti dalam memastikan mutu pembelajaran di dalam kelas yaitu tenaga pengajar ataupun guru yang menntansferkan pengetahuan dan keterampilan serta mengedukasi siswa dalam pembinaan karakter (Setyaningsih & Suchyadi, 2021). Kedudukan serta tanggung jawab guru sangat mendasar dalam memajukan pembelajaran nasional. Terdapat 2 (dua) perihal berarti yang wajib dilaksanakan oleh guru selaku pendidik, yaitu membina kepribadian peserta

didik dengan akhlak serta nilai moral, dan membimbing peserta didik dalam mempraktekkan ilmu yang sudah diperolehnya dalam proses pembelajaran di kelas (Suchyadi & Nurjanah, 2018). Kenyataan yang ditemui dalam mengimplementasikan hal-hal yang bersifat akademik serta pembinaan kepribadian memiliki keterbatasan, baik keterbatasan yang dipunyai oleh guru itu sendiri ataupun keterbatasan hendak apa yang menjadi ekspektasi dari profesinya sebagai contoh: diperlihatkan bahwa 40% - 45% guru GTY di SD Swasta menampilkan perilaku konvensional kala melaksanakan tugas, guru mengemban tugas sebatas pada kewajiban serta tanggung jawab saja, serta guru hendak melaksanakan tugas diluar kewajiban dikala mendapatkan imbalan, acapkali ikut serta dalam masalah yang diluar permasalahan sekolah. Perihal ini bisa menghalangi lancarnya proses belajar serta mengajar, serta dapat menghalangi terwujudnya *Organizational Citizenship Behavior*.

Huang (2012) mengemukakan tiga kategori perilaku pekerja, yaitu: (1) berpartisipasi, terikat dan berada dalam suatu organisasi; (2) harus menyelesaikan suatu pekerjaan dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur oleh organisasi; serta (3) melakukan aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya dalam organisasi. Kategori terakhir yang sering disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) atau *the extra-role behavior* (Huang, 2012). Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Shweta dan Srirang (2009) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun. Kumar et al. (2009) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward* organisasi. Kumar et al. (2009) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan: 1) Perilaku bebas pekerja yang tidak diharapkan maupun diperlukan, oleh karena itu organisasi tidak dapat memberikan penghargaan atas munculnya perilaku tersebut ataupun memberikan hukuman atas ketiadaan perilaku tersebut, 2) Perilaku individu yang memberikan manfaat bagi organisasi akan tetapi tidak secara langsung maupun eksplisit diakui dalam sistem penghargaan formal organisasi, 3) 12 Perilaku yang bergantung pada setiap individu untuk memunculkan ataupun menghilangkan perilaku tersebut dalam lingkungan kerja, 4) Perilaku yang berdampak pada terciptanya efektifitas dan efisiensi kerja tim dan organisasi, sehingga memberikan kontribusi bagi produktifitas organisasi secara keseluruhan. Robbins (2008) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Lovel (2009) berpendapat bahwa OCB merupakan suatu perilaku yang memperluas dan melebihi dari perilaku apa saja yang telah disyaratkan oleh organisasi yang dijabarkan dalam suatu deskripsi pekerjaan yang formal. OCB menunjuk pada tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan melampaui peran yang telah disyaratkan oleh organisasi dan tindakan-tindakan tersebut memajukan kesejahteraan dari rekan kerja, kelompok kerja atau bahkan organisasi. perilaku peran ekstra guru yang dilakukan atas kehendak sendiri tanpa mengharapkan imbalan untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Simamora, Entang, Patras (2021). *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku guru yang menunjukkan usaha secara terus menerus yang dilakukan secara suka rela dan melebihi standar organisasi sekolah yang dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan dan efektivitas organisasi sekolah. Dan indikatornya yaitu : (1) kesukarelaan, (2) kesungguhan, (3) kontribusi, (4) pelayanan, dan (5) melakukan kepentingan organisasi.

Gaya kepemimpinan visioner menurut Robbins dalam Pia dan Sendow (2015) merupakan kemampuan untuk menciptakan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya dan atraktif dengan masa depan organisasi. Adapun indikator dari gaya kepemimpinan visioner antara lain yaitu: a. Kemampuan menjelaskan visi kepada orang lain, b. Mampu mengungkapkan visi dalam kepemimpinannya, c. Mampu memperluas visi pada konteks kepemimpinan yang berbeda. Menurut Sanusi dalam Sukriadi (2018) Kepemimpinan Visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberikan arahan dan makna pada kerja, dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas. Kepemimpinan visioner merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya, tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi (Komariah dan Triana dalam Sukriadi (2018). Hartono dan Priyanti (2014:19) Kepemimpinan visioner adalah seorang pemimpin yang mampu memiliki pandangan visioner sehingga mampu mengaplikasikan dan mengantarkan visi menjadi sebuah aplikasi dalam tindakan nyata. Menurut Anshar (2017) Kepemimpinan visioner adalah tindakan pemimpin yang dapat memengaruhi atau mendorong orang lain untuk membuat dan mengartikulasikan secara realistis, kredibel dan menarik tentang visi masa depan yang dapat meningkatkan keadaan saat ini. Menurut McLaughlin dalam Sugiarti (2017) mendefinisikan pemimpin visioner sebagai mereka yang mampu membangun 'fajar baru' dengan intuisi dan imajinasi, penghargaan, dan keberanian. Kepemimpinan visioner telah didefinisikan sebagai kemampuan untuk membuat dan mengartikulasikan visi yang jelas memberikan makna dan tujuan untuk pekerjaan organisasi (Sugiarti, 2017). Kepemimpinan visioner adalah perilaku pemimpin untuk menciptakan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya dan atraktif yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil. Indikator dalam penelitian ini yaitu : (1) Wawasan ke masa depan, (2) Keberanian bertindak dalam meraih tujuan, (3) penggalangan orang lain untuk kerja keras dan kerjasama, (4) Perumusan visi, (5) Pengubahan visi ke dalam aksi, (6) Pandangan terhadap nilai-nilai spiritual, (7) Hubungan (*relationship*) secara efektif, (8) Inovasi dalam menemukan 'dunia baru'.

Arwan (2019) dalam mengukur kepuasan kerja karyawan, yang dapat menggambarkan perasaan karyawan terhadap keseluruhan pekerjaan mereka menggunakan beberapa indikator seperti; *work characteristic, organizational environment, organizational management, job involvement, organizational commitment, dan job value*. Penelitian menggunakan beberapa

indikator lain yang dipakai untuk mengukur kepuasan kerja seperti; *Individual characteristics*, *Contract Conditions*, *Job/Organizational Characteristics*, *Macroeconomic Factors*, dan *Workplace Environmental Conditions*. Hal ini dilatarbelakangi dengan definisi yang ditetapkan, yang mana kepuasan kerja digambarkan sebagai kenyataan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka (*like or dislike their jobs*) yang mana secara langsung terkait dengan motivasi (*motivation*), kinerja (*performance*), absensi (*absenteeism*), dan pergantian (*turnover*) karyawan (Nurchahyo. 2012). Nurchahyo. (2012) lebih spesifik menjelaskan faktor kepuasan kerja diperoleh dari ulasan tekstual dalam aspek-aspek seperti; Liburan (*vacation*) yang berkaitan dengan liburan, cuti tahunan, liburan musim panas, refresh, dan cuti bulanan; Budaya organisasi (*organizational culture*) yang berkaitan dengan budaya organisasi, budaya perusahaan, atmosfer, tekanan, dan kebebasan; Intensitas dan efisiensi kerja (*work intensity & efficiency*) yang berkaitan dengan tugas individu, intensitas pekerjaan, efisiensi, kelebihan, dan kerja lembur; Jam kerja (*working hour*) seperti jam kerja yang wajar, kecenderungan meninggalkan pekerjaan, jam masuk kerja, kerja lembur, dan bekerja di akhir pekan; Proyek (*project*) yang mencakup input tenaga kerja, jadwal pekerjaan, manajemen, dan upaya memenangkan kontrak; Pengembangan diri (*self-development*) yang berkaitan dengan kemajuan, peluang, pengalaman, pertumbuhan, dan kenaikan pangkat; Prosedur operasi (*operating procedure*) yang berkaitan dengan laporan operasional, proses bisnis, sistem, prosedur, proses; Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang berkaitan dengan kehidupan, pekerjaan, keseimbangan, kehidupan pribadi, dan keluarga; Hubungan antar perusahaan (*inter-firm relationship*) yang berkaitan dengan klien perusahaan, hubungan kontrak, perusahaan lawan, afiliasi, kantor pusat. Dalam menentukan kepuasan kerja karyawan, memberi perhatian pada faktor pribadi dan faktor situasional selain faktor lingkungan kerja organisasi dan Lingkungan eksternal yang dirasakan, yang biasa digunakan oleh para peneliti dalam penelitian mereka. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya yang menunjukkan sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka, dengan indikator pengukurannya berupa; (1) *Salary* (gaji), (2) *Co-workers* (rekan kerja), (3) *job involvement* (keterlibatan kerja), (4) *Workplace Environmental Conditions* (kondisi lingkungan kerja), dan (5) *Career Opportunities* (kesempatan berkarir).

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dengan pendekatan korelasi untuk mendapatkan informasi pengaruh kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja dengan OCB pada Guru SD Swasta se-Kecamatan Bogor Selatan. Pengumpulan data penelitian korelasi dilakukan dengan instrumen (angket/kuesioner) untuk memperoleh data secara langsung dari semua responden yang telah dipilih sebagai sampel penelitian (Arikunto, 2008). Penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional ini menggunakan tiga instrumen untuk mengukur pengaruh kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja dengan OCB guru di Kecamatan Bogor Selatan. Selain menggunakan kuesioner, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara untuk mengetahui gambaran tentang kondisi organisasi, data sekunder melalui pengambilan informasi dari sekolahan dan dari buku-buku penunjang yang diambil di perpustakaan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan antara Kepemimpinan Visioner (X1) dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y). Data menunjukkan hasil output dari program SPSS yang menunjukkan persamaan hubungan fungsional atau regresi sederhana antara kepemimpinan visioner terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, diperoleh hasil persamaan hubungan fungsional atau regresi yaitu $\hat{Y} = 14,090 + 0,776X_1$. Nilai 14,090 merupakan konstanta untuk nilai a yang berarti nilai Y apabila $X_1 = 0$. Nilai 0,776 merupakan nilai koefisien regresi kepemimpinan visioner yang dalam penelitian ini berarti bahwa setiap peningkatan 1-point dari kepemimpinan visioner maka akan mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behaviour* pada Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor sebesar 0,776 point. Tabel diatas menunjukkan nilai probabilitas (sig.) $0,000 < \text{nilai } 0,05 \text{ dan } 0,01$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 14,090 + 0,776X_1$ adalah signifikan. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi bahwa persamaan $\hat{Y} = 14,090 + 0,776X_1$. Sehingga variabel kepemimpinan visioner dapat digunakan meramalkan *organizational citizenship behaviour* pada Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor. Penulis melakukan uji linearitas untuk menguji apakah bentuk hubungan antara variabel bebas (*independen*) dengan variabel terikat (*dependen*) bersifat linear atau tidak. Hubungan antara kedua variabel dinyatakan linear jika derajat signifikansi $< 0,05$. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji linieritas Variabel kepemimpinan visioner (X1) dengan *organizational citizenship behaviour* (Y). Ketentuan atau kriteria pengujian signifikansi koefisien korelasi yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pada table 4.10 *Coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 12,934$, tingkat Sig = 0,000 dan $N - 1$ atau $121 - 1 = 120$ maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,9799. Ternyata bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $12,934 > 1,9799$, sehingga dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan visioner (X1) memiliki hubungan terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y). Hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai hubungan antara kepemimpinan visioner dengan *organizational citizenship behaviour* diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,764. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan visioner dengan *organizational citizenship behaviour* memiliki kekuatan hubungan keeratan kuat. Besarnya pengaruh dalam bentuk persentase atau koefisien determinasi antara kepemimpinan visioner (X1) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) yaitu sebesar 58,4%, sedangkan sisanya sebesar 41,6% ($100\% - 58,4\%$) dipengaruhi variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini. Kemudian persamaan hubungan fungsional atau regresi sederhana antara kepemimpinan visioner terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, diperoleh hasil persamaan hubungan fungsional atau regresi yaitu $\hat{Y} = 14,090 + 0,776X_1$. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Christine (2014) melakukan penelitian dengan judul Kontribusi Kepemimpinan Visioner dan Gaya Komunikasi Kepala Sekolah Serta Komitmen Guru Terhadap Praktek Perilaku Keorganisasian-kewarganegaraan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru pada SMAN Se Wilayah 2 Bogor, (Jurnal Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia|repository.upi.edu| perpustakaan.upi.edu). Kekuatan hubungan ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,758$ dan kontribusi Kepemimpinan Visioner dan Gaya Komunikasi Kepala Sekolah Serta Komitmen Guru Terhadap Praktek Perilaku Keorganisasian-Kewarganegaraan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru sebesar 57,45%.

Hubungan antara Kepuasan Kerja (X_2) dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y). Data menunjukkan hasil *output* dari program SPSS yang menunjukkan persamaan hubungan fungsional atau regresi sederhana antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, diperoleh hasil persamaan hubungan fungsional atau regresi yaitu $\hat{Y} = -5,517 + 1,014X_2$. Nilai -5,517 merupakan konstanta untuk nilai a yang berarti nilai Y apabila $X_2 = 0$. Nilai 1,014 merupakan nilai koefisien regresi kepuasan kerja yang dalam penelitian ini berarti bahwa setiap peningkatan 1-point dari kepuasan kerja maka akan mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behaviour* pada Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor sebesar 1,014 points. Penulis melakukan uji linearitas untuk menguji apakah bentuk hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) bersifat linear atau tidak. Hubungan antara kedua variabel dinyatakan linear jika derajat signifikansi $< 0,05$. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji linieritas Variabel kepuasan kerja (X_2) dengan *organizational citizenship behaviour* (Y). Ketentuan atau kriteria pengujian signifikansi koefisien korelasi yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pada table 4.14 Coefficients diperoleh nilai $t_{hitung} = 13,558$, tingkat Sig = 0,000 dan $N - 1$ atau $121 - 1 = 120$ maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,9799. Ternyata bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $13,558 > 1,9799$, sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja (X_2) memiliki hubungan terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y). Hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,779. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* memiliki kekuatan hubungan keeratatan kuat. Besarnya pengaruh dalam bentuk persentase atau koefisien determinasi antara kepuasan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) yaitu sebesar 60,7%, sedangkan sisanya sebesar 39,3% ($100\% - 60,7\%$) dipengaruhi variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini. Kemudian hubungan fungsional atau regresi antara antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, diperoleh hasil persamaan hubungan fungsional atau regresi yaitu $\hat{Y} = -5,517 + 1,014X_2$. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2019:161) melakukan penelitian dengan judul Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja, (Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.7, No.2, Juli 2019 P-ISSN 2302-0296 E-ISSN 2614-3313). Tujuan penelitian ini yaitu untuk menemukan upaya meningkatkan OCB. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan: terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Kekuatan hubungan ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,802$ dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi sebesar 64,32% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hubungan Kepemimpinan Visioner (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Secara Bersamaan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y). Hasil *output* dari program SPSS yang menunjukkan persamaan regresi berganda antara kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, diperoleh hasil persamaan hubungan fungsional atau regresi berganda yaitu $\hat{Y} = -21,855 + 0,449X_1 + 0,632X_2$. Persamaan fungsional atau regresi berganda ini dapat diterjemahkan bahwa nilai konstanta (a) diperoleh sebesar -21,855 hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai kepemimpinan visioner (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) nilainya tetap atau 0, maka *organizational citizenship behaviour* sebesar -21,855. Kemudian nilai b_1 dalam persamaan garis fungsional berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ jadi $b_1 = 0,449$ hal ini menunjukkan arti bahwa setiap peningkatan satu satuan dari kepemimpinan visioner (X_1) berarti akan mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behaviour* sebesar 0,449 satuan dengan syarat variabel kepuasan kerja (X_2) tetap. Nilai b_2 dalam persamaan garis fungsional berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ jadi $b_2 = 0,632$ artinya setiap peningkatan satu satuan dari kepuasan kerja (X_2) berarti akan mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behaviour* sebesar 0,632 satuan dengan syarat variabel kepemimpinan visioner (X_1) tetap. Pada data Anova diperoleh $F_{hitung} = 148,911$, tingkat Sig = 0,000 dan $N - 1$ atau $121 - 1 = 120$ didapat $F_{tabel} = 3,92$. Ternyata bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $148,911 > 3,92$, berarti kepemimpinan visioner (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersamaan mempunyai hubungan yang nyata dengan *organizational citizenship behaviour* (Y). Hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai hubungan positif antara kepemimpinan visioner (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersamaan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,846. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja secara bersamaan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* menunjukkan terdapat hubungan keeratatan dengan kekuatan hubungan sangat kuat. Besarnya pengaruh dalam bentuk persentase atau koefisien determinasi antara kepemimpinan visioner (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersamaan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) yaitu sebesar 71,60%, sedangkan sisanya sebesar 28,40% ($100\% - 71,60\%$) dipengaruhi variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini. Kemudian hubungan fungsional atau regresi berganda antara kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, diperoleh hasil persamaan hubungan fungsional atau regresi berganda yaitu $\hat{Y} = -21,855 + 0,449X_1 + 0,632X_2$. Persamaan fungsional atau regresi berganda ini dapat diterjemahkan bahwa nilai konstanta (a) diperoleh sebesar -21,855 hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai kepemimpinan visioner (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) nilainya tetap atau 0, maka *organizational citizenship behaviour* sebesar -21,855. Kemudian nilai b_1 dalam persamaan

garis fungsional berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ jadi $b_1 = 0,449$ hal ini menunjukkan arti bahwa setiap peningkatan satu satuan dari kepemimpinan visioner (X_1) berarti akan mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behaviour* sebesar 0,449 satuan dengan syarat variabel kepuasan kerja (X_2) tetap. Nilai b_2 dalam persamaan garis fungsional berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ jadi $b_2 = 0,632$ artinya setiap peningkatan satu satuan dari kepuasan kerja (X_2) berarti akan mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behaviour* sebesar 0,632 satuan dengan syarat variabel kepemimpinan visioner (X_1) tetap. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arwan Gunawan (2019) melakukan penelitian dengan judul Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja, (Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.7, No.2, Juli 2019 P-ISSN 2302-0296 E-ISSN 2614-3313). Tujuan penelitian ini yaitu untuk menemukan upaya meningkatkan OCB. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan: terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Kekuatan hubungan ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r^2 = 0,802$ dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi sebesar 64,32% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dan penelitian Sri Erwini Christine (2014) melakukan penelitian dengan judul Kontribusi Kepemimpinan Visioner dan Gaya Komunikasi Kepala Sekolah Serta Komitmen Guru Terhadap Praktek Perilaku Keorganisasian- kewarganegaraan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru pada SMAN Se Wilayah 2 Bogor, (Jurnal Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu/perustakaan.upi.edu). Kekuatan hubungan ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r^2 = 0,758$ dan kontribusi Kepemimpinan Visioner dan Gaya Komunikasi Kepala Sekolah Serta Komitmen Guru Terhadap Praktek Perilaku Keorganisasian- Kewarganegaraan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru sebesar 57,45%.

IV. SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan *organizational citizenship behaviour*; terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behaviour*; dan terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behaviour*. Ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* dapat ditingkatkan melalui pengembangan kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja.

V. REFERENSI

- Arwan Gunawan, Widodo Sunaryo, Hari Muharam. 2019. *Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.7, No. 2, Juli 2019. P-ISSN 2302-0296 E-ISSN 2614-3313.
- Balyan, Dr. Ram Kumar, Dr. Vikamender Singh Balyan, Mrs. Suman Balyan. 2009. *Performance Management*. 1st Edition. Himalaya Publishing House.
- Chang, Lung-Yu, Yu-Je Lee dan Ching-Lin Huang. 2012. *The Influence of EWord-of Mouth on The Consumer's Purchase Decision: a Case of Body Care Product*. Department of Information Management, Kao Yuan University.
- Diyah Yuli Sugiarti. 2017. *Improvement Of Visionary Leadership For The Headmasters Of Private Madrasah Aliyah*. Proceeding International Conference On Islamic Education (ICIED) "Innovations, Approaches, Challenges, and The Future" Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang 23-24 Of November, 2017 e-ISSN 2613-9804 p-ISSN 2477-3638 Volume: 2 Year 2017.
- Djoko Hartono dan Wahyu Priyanti. 2014. *Kepemimpinan Visioner Mewujudkan Sekolah Bernuansa Islam Siap Bersaing di Era Globalisasi*. Surabaya: Ponpes Jagad 'Alimussirry.
- Erie Hidayat Sukriadi. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. The Journal: Tourism and Hospitality Essentials Journal, Vol. 8, No. 2, 2018 – 139.
- Eunike Anggie Pia dan Greis Sendow. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara*. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1140-1150. ISSN 2303-11.
- Lovel, S.E, Kahn, A.S, Anton, J.Davidson, A.Dowling, E, Post D and Mason, C 2009. *Does Gender effect the link between Organizational Citizenship Behavior and Preference evaluation sex roles*, vol 41 pp : 469-479
- Muhammad Anshar. 2017. *The Impact Of Visionary Leadership, Learning Organization and Innovative Behavior to Performance Of Customs and Excise Functional*. International Journal of Human Capital Management E-ISSN 2580-9164 Vol. 1, No.2, December 2017, p 52-60.
- R. Jati Nurcahyo. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Perawat Rsd Panembahan Senopati Bantul., Sinergi*, Vols. Vol 13, No 1, No. 2012, pp. 41-55, 2012.

- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat Hal 256.
- Shweta, J., and Srirang, J. 2009. *Determinants of Organizational Citizenship Behavior: A Review of Literature*, Journal of Management and Public Policy, Vol 1 No 2, pp. 27-36.
- Setyaningsih, S., & Suchyadi, Y. (2021). Implementation of Principal Academic Supervision To Improve Teacher Performance in North Bogor. *Jhss (Journal of Humanities and Social Studies)*, 5(2), 179–183. <https://doi.org/10.33751/jhss.v5i2.3909>
- Sri Erwini Christine, 2014. *Kontribusi Kepemimpinan Visioner Dan Gaya Komunikasi Kepala Sekolah Serta Komitmen Guru Terhadap Praktek Perilaku Keorganisasian-Kewarganegaraan (Organizational Citizenship Behavior) (Ocb) Guru Pada Sman Se-Wilayah 2 Bogor*. Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu
- Simamora, S. B. H., Entang, M., & Patras, Y. E. (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*, 9(1), 30–37. <https://doi.org/10.33751/jmp.v9i1.3365>
- Suchyadi, Y., & Nurjanah. (2018). Relationship between Principal Supervision in Increasing the Job Satisfaction of Private Junior High School Teachers in East Bogor District. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 02(01), 26–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.33751/jhss.v2i1.818>
- Taro Yamame, Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek* Edisi. Ke 3. Jakarta: Rineke Cipta..