

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN EFIKASI DIRI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Saepul Anwar ^{a*)}, M. Entang ^{b)}, Rais Hidayat ^{b)}

^{a)} SMA Kabupaten Bogor, Bogor, Indonesia

^{b)} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

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

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri dengan OCB. Penelitian dilaksanakan di SMK Swasta Korwil Ciomas pada September tahun 2020. Populasi penelitian berjumlah 191 guru dan jumlah sampel sebanyak 130 guru dengan menggunakan *proportional random sampling*. Pengumpulan data untuk setiap variabel yang diteliti menggunakan angket dengan skala likert. Teknik analisis menggunakan korelasi parsial dan korelasi ganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan OCB (koefisien korelasi $r_{y1} = 0,551$ dan koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0,134$), terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan OCB (koefisien korelasi $r_{y2} = 0,284$ dan koefisien determinasi $r^2_{y2} = 0,080$) serta terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan OCB (koefisien korelasi $r_{y12} = 0,441$ dan koefisien determinasi $r^2_{y12} = 0,194$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa OCB dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan transformasional dan efikasi diri baik secara parsial maupun bersama-sama.

Kata Kunci: OCB, kepemimpinan transformasional, efikasi diri.

THE CORRELATION BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SELF EFFICACY WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB).

Abstract. This study aims to examine the correlation between transformational leadership and self-efficacy with OCB. The research was conducted at the Ciomas Korwil Private Vocational School in September 2020. The study population was 191 teachers and the sample size was 130 teachers using *proportional random sampling*. Collecting data for each variable studied using a questionnaire with a Likert scale. The analysis technique uses partial correlation and multiple correlation. The results showed that there was a positive relationship between transformational leadership and OCB (correlation coefficient $r_{y1} = 0.551$ and determination coefficient $r^2_{y1} = 0.134$), there was a positive relationship between self-efficacy and OCB (correlation coefficient $r_{y2} = 0.284$ and coefficient of determination $r^2_{y2} = 0.080$) and there was a positive relationship, and very significant between transformational leadership and self-efficacy together with OCB (correlation coefficient $r_{y12} = 0.441$ and coefficient of determination $r^2_{y12} = 0.194$). Thus, it can be concluded that OCB can be improved through transformational leadership and self-efficacy both partially and collectively.

Keywords: OCB, transformational leadership, self-efficacy.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakikatnya adalah usaha sadar yang sengaja yang dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan, guru merupakan salah satu kunci sumber daya manusia yang perlu dibina dan dikembangkan secara berkesinambungan. Keberadaan peran guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Guru memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan program pendidikan di sekolah agar berjalan efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Setyaningsih & Suchyadi, 2021). Guru sebagai agen perubahan diharapkan bukan hanya sekedar memenuhi 24 jam mengajar saja, tetapi juga dapat mendapatkan kinerjanya. Amanat undang-undang No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pada pasal 3 menyebutkan tentang dan tujuan pendidikan nasional yaitu, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membantuk watak serta peradaban bangsa yang bertabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berkahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Suchyadi & Nurjanah, 2018). Oleh karena itu, guru yang berkinerja baik harus dapat mengembangkan dirinya sendiri baik untuk organisasi maupun masyarakat. Untuk mencapai itu guru dituntut tidak hanya melaksanakan tugas pekerjaannya saja, tetapi diperlukan perilaku-perilaku diluar tugas pekerjaannya bahkan melebihi persyaratan yang ditentukan. Perilaku-perilaku itulah yang di kenal dengan istilah OCB. Menurut Colquitt *et al.*, (2009), Didefinisikan bahwa, OCB merupakan kegiatan karyawan sukarela yang mungkin atau mungkin tidak dihargai, tetapi yang berkontribusi terhadap organisasi dengan meningkatkan kualitas keseluruhan pengaturan di mana pekerjaan berlangsung.

Adapun faktor – faktor OCB meliputi; (a) sukrela, (c) pekerja keras, (d) loyalitas. Schermerhorn (2011) menyatakan. Perilaku warga organisasi adalah orang-orang ekstra yang melakukan pekerjaan ekstra dalam pekerjaan mereka. Diartikan bahwa perilaku OCB hanya dimiliki oleh orang-orang yang minoritas, artinya dalam suatu sekumpulan orang hanya sebagian kecil yang memiliki perilaku OCB karena, OCB merupakan perilaku yang menuntut kesadaran bagi dirinya sendiri khususnya dalam meningkatkan kualitas dalam berbagai hal seperti kedisiplinan, integritas, komitmen dan lain-lain. 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). Herminingsih menyatakan *organizational citizenship behavior* seringkali disingkat dengan *OCB*, yaitu perilaku anggota organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang optimal, karena dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh seseorang maka rasa kebanggaan terhadap pekerjaannya makin meningkat (Koesmono, 2011) dan Anshori (2013) menyatakan bahwa *OCB* dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dengan memberikan kontribusi terhadap transformasi sumber daya, inovasi dan daya adaptasi. Menurut Robbins (2012), *OCB* adalah perilaku melakukan sesuatu secara sukarela yang bukan bagian dari persyaratan kerja karyawan secara formal, namun mampu mempromosikan fungsi efektif dari organisasi. Senada dengan itu Wagner (2010), *OCB* yakni: Di mana *OCB* merupakan kegiatan yang mempromosikan kepentingan organisasi, tetapi tidak secara resmi atau tertulis secara formal menjadi bagian dari pekerjaan utama setiap orang. *OCB* merupakan perilaku atau tindakan yang dilakukan secara sukarela dan melebihi tugas yang dideskripsikan secara formal oleh organisasi. *OCB* dapat berkontribusi secara positif dalam meningkatkan efektivitas pencapaian suatu organisasi. Perilaku tersebut dapat diukur melalui indikator: (1) *Altruism* (2) *Conscientiousness* (3) *Civic virtue* (4) *Sportsmanship*, (5) *Courtesy*.

Schermerhorn (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu memperluas dan meningkatkan ketertarikan para pengikutnya untuk bisa melakukan sesuatu melampaui kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan dan kebaikan orang lain. Menurut Aviola bahwa “fungsi utama dari seorang pemimpin transformasional adalah memberikan pelayanan sebagai katalisator dari perubahan namun saat bersamaan sebagai seorang pengawas dari perubahan. Colquitt, Lepine, Wesson (2009) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan inspirasi kepada pengikut untuk berkomitmen terhadap visi bersama yang bermakna untuk pekerjaan mereka, disamping itu juga melayani berperan sebagai model yang membantu pengikut mengembangkan potensi dan pandangan mereka sendiri dan melihat masalah dari perspektif baru. Dalam konteks yang sama pula selain peran kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah maupun perilaku ekstra peran dari para guru, aspek berikutnya yang tak kalah pentingnya adalah sikap- sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Kepemimpinan transformasional bahwa kepemimpinan ini mampu mengubah situasi menjadi lebih baik, figur teladan yang baik, menciptakan visi yang ideal serta mampu menginspirasi orang lain untuk berperilaku yang bermoral dan beretika. Beberapa indikator kepemimpinan transformasional sebagai berikut : a) *idealized leadership* ; b) *inspiring leadership* ; c) *intellectual stimulation* ; d) *individual consideration*. Kepemimpinan transformasional adalah perilaku kepala sekolah yang mampu mempengaruhi bawahan untuk menjalankan tugas dengan baik agar mencapai tujuan sekolah yang lebih berkualitas. Indikator kepemimpinan transformasional adalah; (1) Kharismatik, (2) Inspirasi (3) Perhatian terhadap bawahan secara individual, (4) Stimulasi intelektual.

Colquit, Lepine, Wesson (2009) mengemukakan bahwa efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan bahwa seorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan perilaku yang dibutuhkan untuk kesuksesan tugas. Faktor yang mempengaruhinya adalah 1) pencapaian masa lalu, 2) pengalaman berhasil pada masa lalu, 3) bujukan secara lisan, 4) isyarat emosional. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah ditandai tingkat stress dan kecemasan pula. Menurut Bandura (2009) sumber pengontrol tingkah laku adalah respirokal antara lingkungan, tingkah laku dan pribadi. Efikasi merupakan variable pribadi yang penting, yang bila digabung dengan tujuan-tujuan spesifik dan pemahaman mengenai prestasi akan menjadi penentu tingkah laku mendatang yang penting. Patras, Hidayat dan Bilah (2021) menegaskan fikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai keberhasilan menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam segala situasi. Gibson (2012) menyatakan Efikasi Diri merupakan keyakinan seseorang terhadap keberhasilan dirinya dalam mengatasi situasi sulit. Efikasi memiliki 3 dimensi yaitu: 1) Magnitude merupakan besarnya tingkat kesulitan dari sebuah tugas atau pekerjaan yang diyakini dapat diselesaikan dengan baik oleh seseorang; 2) Strength merujuk pada kuat atau lemahnya pendirian seseorang terkait dengan tugas yang dihadapinya; dan 3) Generality merupakan tingkat harapan yang ditetapkan seseorang dalam menanggulangi situasi tertentu. Schermerhorn (2011) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan seseorang bahwa dia mampu melakukan suatu tugas, dengan beberapa faktor yaitu : 1) penguasaan enaktif, 2) berhasil pada masa lalu, 3) bujukan secara lisan, 4) semangat mengerjakan tugas. Efikasi diri dipertegas sebagai keyakinan yang dimiliki oleh seseorang akan kemampuan dirinya sendiri dalam melakukan perilaku apakah mampu ataukah tidak untuk mencapai tujuan tertentu (Patras., et al 2021). Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dia mampu untuk melakukan suatu tugas dapat diselesaikan dengan baik. Adapun indikator-indikatornya sebagai berikut: 1) rasa percaya diri; 2) motivasi yang tinggi; 3) memiliki ketekunan; 4) memiliki usaha yang lebih; 5) ketahanan dalam menghadapi masalah.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survey korelasional. variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Efikasi Diri (X2), sedangkan variabel terikat (Y) adalah OCB. Populasi dalam penelitian ini yaitu Guru Tidak Tetap di SMK Swasta di Korwil Ciomas. Sampel penelitian ini ditentukan sebanyak 191 dengan

menggunakan rumus Slovin. Pengambilan sampel pada masing-masing sekolah dilaksanakan dengan teknik *proportional random sampling*. Data hasil penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial yang menggunakan analisis regresi- korelasi. Analisis data diawali dengan analisis persyaratan analisis, yaitu: uji normalitas galat taksir dan uji hogenitas varian. kemudian dilanjutkan dengan penetapan persamaan regresi, uji signifikansi persamaan regresi, linearitas regresi serta pengujian hipotesis dengan uji korelasi menggunakan tabel ANAVA. Hasil data di lapangan pun akan dikelompokkan per indikator sehingga dapat dibandingkan dan dianalisis dengan menggunakan metode SITOREM.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan OCB (Y)

Dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan uji signifikansi, kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan OCB ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0,551$ dan koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0,291$. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional memberi kontribusi sebesar 29,1% terhadap peningkatan OCB, sedangkan 70,9% OCB dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil uji-F pada data, dimana diperoleh F_{hitung} sebesar -71,46 dan F_{tabel} sebesar 6,84 (dk pembilang = 1; dk penyebut = 127; $\alpha = 0,05$) serta F_{tabel} sebesar -0,82 (dk pembilang = 1; dk penyebut = 127; $\alpha = 0,01$). Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikansi baik $\alpha = 0,05$ maupun $\alpha = 0,01$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi r_{y1} sangat signifikan. Hal ini didukung oleh hasil perhitungan uji-t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,821 dan nilai t_{tabel} pada galat 5% sebesar 1,98 dan pada galat 1% 1,13. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional dengan OCB sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis alternatif. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diperoleh konstanta regresi atau $a = 28,856$ dan koefisien regresi atau $b = 0,804$. Dengan demikian model hubungan fungsional antara kepemimpinan transformasional dengan OCB dapat dinyatakan dalam regresi linear sederhana $\hat{Y} = 28,856 + 0,804X_1$. Uji linearitas dengan uji F dilakukan untuk menguji apakah persamaan regresi tersebut linear atau tidak. Persamaan regresi dikatakan linear jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Berdasarkan perhitungan yang ditampilkan pada tabel 14, didapat nilai F_{hitung} sebesar -0,82 sedangkan F_{tabel} dengan $dk_{tunacocok} = 750$ dan $dk_{galat} = 623$ pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,13 dan pada taraf signifikansi 1% sebesar 1,98. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 28,856 + 0,804X_1$ berbentuk linear ($F_{hitung} < F_{tabel}$), sehingga rumus korelasi *Product Moment Pearson* dapat digunakan. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor kepemimpinan transformasional akan menyebabkan kenaikan 0,447 unit skor OCB pada konstanta 28,856.

Hasil uji hipotesis hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan OCB menunjukkan bahwa nilai kekuatan hubungan r_{y1} sebesar 0,551 berada pada kategori interval sedang dan nilai koefisien determinasi r^2_{y1} sebesar 0,291 yang artinya kepemimpinan transformasional memberi kontribusi dalam peningkatan OCB sebesar 29,1%. Signifikansi hubungan ini pun diperoleh hasil yang sangat signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $\alpha = 0,01$. Nilai korelasi ini pun menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dengan OCB. Secara fungsional hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan OCB dapat ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 28,856 + 0,804X_1$ artinya setiap kenaikan satu unit skor kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan skor OCB sebesar 0,804 pada konstanta 28,856. Adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan OCB. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif *transformational leadership and self-efficacy with OCB* nilai koefisien korelasi sebesar 0,398 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,398. Hubungan kepemimpinan transformasional dengan OCB dapat dilihat dari kepala sekolah yang mampu menjadi contoh dan memberi teladan kepada guru sehingga guru dapat termotivasi dan melakukan pekerjaan melebihi dari yang telah diamanatkan kepada guru. Dengan mampu menjadi teladan dalam bekerja keras demi organisasi, kepala sekolah secara langsung dapat meningkatkan perilaku sukarela (OCB) guru terhadap setiap pekerjaan di sekolah. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1) memberikan kontribusi yang signifikan pada OCB (Y). semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional (X_1), semakin tinggi OCB (Y), dan sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan Transformasional (X_1), maka semakin rendah pula OCB (Y).

2. Hubungan antara Efikasi Diri (X2) dengan OCB (Y)

Berdasarkan hasil uji-F pada data, dimana diperoleh F_{hitung} sebesar 253,14 dan F_{tabel} sebesar 6,883 (dk pembilang = 1; dk penyebut = 128; $\alpha = 0,05$) serta F_{tabel} sebesar 6,883 (dk pembilang = 1; dk penyebut = 128; $\alpha = 0,01$). Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikansi baik $\alpha = 0,05$ maupun $\alpha = 0,01$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi r_{y2} sangat signifikan. Selain itu, berdasarkan hasil perhitungan uji-t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,16 dan nilai t_{tabel} pada galat 5% sebesar 1,11 dan pada galat 1% sebesar 1,16. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien korelasi antara efikasi diri dengan OCB sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diperoleh konstanta regresi atau $a = 103,99$ dan koefisien regresi atau $b = 0,284$. Dengan demikian model hubungan antara efikasi diri dengan keinovatifan guru dapat dinyatakan dalam regresi linear sederhana $\hat{Y} = 103,99 + 0,284X_2$. Uji linearitas dengan uji F dilakukan untuk menguji apakah persamaan regresi tersebut linear atau tidak. Persamaan regresi dikatakan linear jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Berdasarkan perhitungan yang ditampilkan pada tabel 16, didapat nilai F_{hitung} sebesar -0,88 sedangkan F_{tabel} dengan $dk_{tunacocok} = 1033$ dan $dk_{galat} = 905$ pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,11 dan pada taraf signifikansi 1% sebesar 1,16.

Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 96,301 + 0,284X_2$ berbentuk linear ($F_{hitung} < F_{tabel}$), sehingga rumus korelasi *Product Moment Pearson* dapat digunakan. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor efikasi diri akan menyebabkan kenaikan 0,284 unit skor OCB pada konstanta 96,301.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data, diperoleh nilai korelasi antara efikasi diri dengan keinovatifan guru, $r_{y2} = 0,330$ dan koefisien determinasi $r^2_{y2} = 0,189$ yang artinya hubungan antara efikasi diri dengan OCB memiliki hubungan yang sedang dan efikasi diri memberikan kontribusi sebesar 18,9% dalam peningkatan OCB. Signifikansi hubungan ini pun diperoleh hasil yang sangat signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $\alpha = 0,01$. Terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan OCB. Hal ini dapat dilihat pada hubungan fungsional antara efikasi diri dengan keinovatifan guru yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 90,154 + 0,277X_2$ artinya setiap kenaikan satu unit skor efikasi diri dapat meningkatkan skor OCB sebesar 0,277 pada konstanta 90,154. Adanya hubungan positif antara efikasi diri dan OCB dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, yaitu penelitian. Hubungan efikasi diri dengan OCB dapat dilihat kesiapan guru dalam menghadapi berbagai pekerjaan di sekolah tentu akan melahirkan perasaan sukarela (OCB) terhadap pekerjaan, dimana guru tidak memandang sekolah sebagai tempat bekerja saja melainkan wadah dirinya dalam berkreativitas dan menunjukkan kompetensi yang dimilikinya. Hal ini akan membuat guru rela melakukan apa saja demi kesuksesan organisasi termasuk dengan membantu rekan guru lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan senantiasa menjaga hubungan baik dengan rekan guru lainnya. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi yang signifikan pada OCB. Semakin tinggi Efikasi Diri, semakin tinggi OCB, dan sebaliknya semakin rendah Efikasi Diri, maka semakin rendah pula OCB.

3. Hubungan Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Efikasi Diri (X2) secara bersama-sama dengan OCB (Y)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANAVA, dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 15,33 sedangkan F_{tabel} dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 129 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sebesar 3,07 dan taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ sebesar 4,78. Dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 77,442 + 0,288X_1 + 0,055X_2$ dapat dipergunakan untuk memprediksi tingkat hubungan kepemimpinan transformasional dan efikasi diri dengan OCB secara bersama-sama. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan OCB ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y12} = 0,441$ dan koefisien determinasi $r^2_{y12} = 0,194$. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama memberi kontribusi sebesar 19,4% terhadap peningkatan OCB, sedangkan 80,6% OCB dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu, berdasarkan hasil perhitungan uji-t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,41 dan nilai t_{tabel} pada galat 5% sebesar 1,98 dan pada galat 1% sebesar 2,63. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan OCB sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Hubungan secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan transformasional dan efikasi diri dengan OCB, memiliki koefisien korelasi sebesar $r_{y12} = 0,194$ dan koefisien determinasi $r^2_{y12} = 0,440$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 44% keinovatifan guru dapat ditingkatkan melalui variabel kepemimpinan visioner dan efikasi diri secara bersama-sama. Secara parsial, hasil pengujian korelasi ganda ini menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,279 ketika efikasi diri dibuat konstan dan 0,040 ketika kepemimpinan transformasional dibuat konstan. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di Korwil Ciomas memiliki kekuatan yang lebih dominan dibanding efikasi diri guru dalam meningkatkan OCB. Koefisien determinasi variabel kepemimpinan transformasional relatif lebih tinggi yaitu sebesar 19,4% jika dibandingkan dengan koefisien determinasi efikasi diri yaitu sebesar 18,9%. Perbedaan terhadap perolehan nilai koefisien determinasi kedua variabel secara sendiri-sendiri tersebut memberikan makna bahwa berdasarkan penilaian responden, faktor kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan yang lebih positif dan signifikan bagi keinovatifan guru. Sedangkan nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama memberikan nilai sebesar 40% dalam meningkatkan OCB. Hal ini menunjukkan makna bahwa menurut penilaian responden, kedua faktor transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama ternyata memberikan sumbangan yang lebih signifikan bagi peningkatan OCB. OCB dapat mengambil banyak bentuk perilaku individu dalam organisasi, namun dapat diringkas menjadi berikut ini: (1) *Altruism altruism* merupakan sifat mementingkan kepentingan orang lain, (2) *Conscientiousness "conscientiousness"*, adalah sifat kesadaran untuk bekerja melampaui tugas pokok, (3) *Civic virtue* yakni sifat kebijaksanaan atau keanggotaan yang baik, (4) *Sportsmanship* merupakan perilaku sportif atau positif, (5) *Courtesy* adalah sifat sopan, taat rasa memiliki terhadap organisasi

4. Korelasi Parsial

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi parsial yang pertama diperoleh nilai korelasi parsial antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Efikasi Diri (Y) dimana Efikasi Diri (X_2) dikontrol ($r_{y1.2}$) = 0,657. Berdasarkan hasil uji signifikansi, nilai tersebut sangat signifikansi karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan Transformasional dengan OCB ketika variabel efikasi diri dikontrol. Hasil perhitungan uji korelasi parsial yang kedua diperoleh nilai korelasi parsial antara Efikasi Diri (X_2) dengan OCB (Y) dimana Kepemimpinan Transformasional (X_1) dikontrol ($r_{y2.1}$) = 0,051. Berdasarkan hasil uji signifikansi, nilai tersebut tidak signifikansi karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan OCB dimana variabel kepemimpinan transformasional dikontrol, tetapi tidak signifikan mempengaruhi OCB.

IV. SIMPULAN

Penelitian ini mendapatkan tiga kesimpulan. Pertama, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan dengan kekuatan hubungan yang cukup kuat ($r_{y1} = 0,551$) antara kepemimpinan transformasional dengan OCB. Nilai koefisien determinasi (r^2_{y1}) sebesar 0,194. Kedua, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan dengan kekuatan hubungan yang kuat ($r_{y2} = 0,330$) antara efikasi diri dengan OCB. Nilai koefisien determinasi (r^2_{y2}) sebesar 0,189. Ketiga, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan dengan kekuatan hubungan yang kuat ($r_{y12} = 0,194$) antara kepemimpinan transformasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan OCB. Nilai koefisien determinasi (r^2_{y12}) sebesar 0,440

V. REFERENSI

- Anshori, N. S. (2013). Makna kerja (meaning of work) suatu studi etnografi abdi dalem keraton ngayogyakarta hadiningrat daerah istimewa yogyakarta. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(3), 157-162.
- Bandura, A. & Edwin. A. 2006. Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology*. (Online). Vol. 88, No.1, 87-99
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A. dan Wesson, M.J. (2009), *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Com., Inc.
- Elizabeth Patras, Y., Horiah, S., Saeful Zen, D., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kemandirian Belajar Siswa. *Edum Journal*, 4(2), 69–75. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v4i2.99>
- Gibson, J.L., J.M Ivancevich, J.H. Donnelly & R. Kanopaske. 2006 *Organizational Behavior, Structure & Proces*. 12th. New York: McGraw-Hill.
- Koesmono, 2011. *Measuring and Interpreting Organizational Cultur*. Jakarta: Erlangga
- Patras, Y. E., Hidayat, R., & Billah, M. A. (2021). Contribution And Priority Action Of The Self-Efficacy And Organizational Climate To Improve Innovative Work Behavior. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 5(2), 157. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v5i2.2941>
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- 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>
- Suchyadi, Y., & Nurjanah, N. (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)*, 2(1), 26–29. <https://doi.org/10.33751/jhss.v2i1.818>
- 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>
- Schermerhorn, J. 2011. *Organizational Behaviour*. Hoboken : John Wiley and Sons.
- Wagner, S.L and Rush, M.C. 2000. Altruistic Organizational Citizenship Behavior : Context, Disposition, and Age. *The Journal of Social Psychology*, 140 (3), p. 379-391