

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Sri Suratiyah¹

¹ Mahasiswa Program Magister Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana
Yogyakarta

Email: sri.ss341@gmail.com

Abstract

Efforts to provide educational stimuli and develop every potential of children, requires the existence of teacher roles and performance that is to support the success of early childhood in developing creativity and all the potential that exists in children. Teachers are the most influential component to the creation of quality education processes and results. Based on this, this study aims to examine the effect of teachers' perceptions on transformational leadership and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on teacher performance. This study uses quantitative approach with the number of research subjects which amounted to 79 consisting of PAUD teachers in District Sedayu. The method of analysis used this research is multiple linier regression analysis. The results found that the perception of transformational leadership and organizational citizenship behavior had a positive and significant influence on teacher performance. In addition, the study also found that transformational leadership perceptions have greater influence on teacher performance when compared to the effects of organizational citizenship behavior on teacher performance.

Keyword: Teacher Performance, Transformational Leadership, Organizational citizenship behavior.

PENDAHULUAN

Anak usia dini adalah sosok individu yang sedang menjalani suatu proses perkembangan dengan pesat dan fundamental bagi

kehidupan selanjutnya (Sujiono, 2009). Proses pertumbuhan dan perkembangan potensi anak dapat dirangsang dan dikembangkan agar anak dapat berkembang secara optimal. Oleh karena itu, dibutuhkan kondisi atau tempat pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan anak, dan agar tujuan pendidikan tercapai secara optimal.

Berkaitan dengan hal tersebut, Piaget (dalam Robert, 2011) menambahkan bahwa setiap anak memiliki kemampuan untuk membangun pengetahuannya. Secara mental anak mengkonstruksi pengetahuannya melalui refleksi terhadap pengalamannya. Anak memperoleh pengetahuan bukan dengan cara menerima secara pasif dari orang lain, melainkan dengan cara membangunnya sendiri secara aktif melalui interaksi dengan lingkungannya. Usia 0-6 tahun adalah masa usia emas atau yang biasa disebut *golden age*. Pada masa ini usia sel-sel otak berkembang dengan sangat pesat. Untuk mengoptimalkan perkembangan sel-sel otak tersebut maka diperlukan rangsangan pendidikan yang tepat baik dari pihak keluarga maupun lingkungan. Rangsangan ini dapat dilakukan dengan memberikan aktifitas pendidikan pada anak yang dimulai sejak dini.

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan salah satu bagian integral dari keseluruhan proses pendidikan nasional. Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan

nasional dikatakan bahwa pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut (Departemen Pendidikan Nasional, 2003)

Upaya pemberian rangsangan pendidikan dan mengembangkan setiap potensi anak, membutuhkan adanya peran dan kinerja guru yaitu sebagai penunjang keberhasilan anak usia dini dalam mengembangkan kreativitas dan segenap potensi yang ada pada anak. Maka kemudian kinerja guru Pendidikan anak usia dini menjadi suatu hal yang sangat penting. Namun belakangan ini, kinerja guru semakin dipertanyakan banyak orang. Dewasa ini banyak guru yang tidak melakukan pembaharuan dalam proses pembelajaran kecuali merasa cukup dengan mengulang materi yang sudah diajarkan tahun sebelumnya (Republika, 2015). Banyak guru meninggalkan tugas wajib untuk mengajar hanya untuk keperluan-keperluan pribadi yang tidak jelas. Banyak guru juga tidak hadir tepat waktu atau mengakhiri pelajaran sebelum waktunya habis. Banyak guru yang tidak menciptakan kondisi kelas yang nyaman malah sebaliknya tidak jarang guru yang melakukan “kekerasan” secara psikologis kepada anak didiknya (Kompas, 2014).

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada sebuah lembaga Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Sedayu, penulis menemukan realitas yang kurang menyenangkan, seperti mainan yang seharusnya ada di dalam kelas, tercecer berada di halaman sekolah selama sehari – hari tanpa ada guru yang beritikad untuk mengambil atau membereskan kembali ke tempat semula. Beberapa alat permainan juga dibiarkan tergeletak tidak beraturan, bahkan kehujanan di halaman sekolah tanpa ada guru yang membereskan. Ketika jam kedatangan anak-anak, guru tidak ada yang siaga di halaman untuk menyambut anak-anak yang datang. selain itu masih banyak terdapat guru yang terlambat masuk atau ijin untuk keperluan pribadi yang tidak jelas. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru belum memiliki kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang diharapkan, dimana seharusnya guru memiliki kepekaan terhadap lingkungan, dan menampilkan diri sebagai pribadi yang bertanggungjawab dan menjadi teladan bagi warga sekolah. Melihat fenomena yang terjadi maka penulis mengidentifikasi beberapa hal terkait persoalan tersebut, yaitu: *pertama*, kurangnya supervisi dan motivasi dari pimpinan atau dalam hal ini adalah kepala sekolah terhadap guru dalam proses pembelajaran di sekolah. *Kedua*, kurangnya sikap empati dan peduli terhadap lembaga dalam diri para guru di lembaga sekolah tersebut.

Ketiga, kurangnya kompetensi yang terdapat pada diri guru di lembaga tersebut.

Dari uraian tersebut di atas, nampak bahwa kinerja guru belum memadai karena guru belum memahami peran sebagai guru. Sikap kurang peduli terhadap visi misi lembaga juga berperan dalam rendahnya kinerja ditambah lagi dengan kebijaksanaan pimpinan yang belum menyentuh motivasi mendasar bagi guru untuk berinovasi guna meningkatkan kualitas kerjanya sebagai seorang guru. Maka peneliti menduga adanya kemungkinan hubungan sebab akibat kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja guru. Hal ini menarik untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh yang lebih tinggi antara persepsi kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja guru.

LANDASAN TEORI

Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi." Berdasarkan pendapat di atas maka perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pasal perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi sekolah. Kuswana (2008:3) mengemukakan bahwa kinerja guru

dikatakan berhasil apabila, memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya. Sehingga kecerdasan kognitif, efektif dan psikomotif berkembang. Intinya apakah terjadi perubahan perilaku, berfikir sistematis dan terampil mengenai apa yang terjadi.

Berdasarkan pemaparan dari tinjauan pustaka, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi baik dan buruknya kinerja guru. Faktor yang pertama yaitu kepemimpinan transformasional. Bass (1985) mendefinisikan kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi. Seorang pemimpin transformasional dapat memotivasi para pengikutnya dengan tiga cara (Yukl, 2006), yaitu:

- (1) Membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan,
- (2) Mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan
- (3) Mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah yang diharapkan mampu untuk memberikan dorongan dan motivasi untuk guru-guru mampu berpikir kreatif dan inovatif serta pemimpin yang mampu menumbuhkan rasa peduli terhadap tujuan atau visi lembaga. Sehingga guru akan melakukan tugasnya dengan penuh sukacita, bahkan melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi dengan perilaku ekstra peran atau guru bersedia melakukan tugas-tugas diluar kewajibannya.

Faktor kedua yang ikut berperan dalam peningkatan kinerja guru berasal dari diri pribadi guru tersebut yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Menurut Organ, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun *Organizational Citizenship Behaviour* OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan di saat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya. Guru yang memiliki

sikap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang tinggi, akan mampu melakukan kegiatan belajar mengajar dengan efektif dan efisien serta pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan satu variabel tergantung, yaitu kinerja guru dan dua variabel bebas yaitu persepsi kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Secara operasional, ketiga variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kinerja guru adalah kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Meliputi aspek kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial yang terungkap dalam skala kinerja guru
2. Persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah persepsi yang diterima atas gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin yang terdiri dari aspek-aspek: *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualize consideration*, sebagaimana terungkap dalam skala persepsi kepemimpinan transformasional.
3. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku karyawan yang melebihi peran dan tugas yang diwajibkan dalam

job description. Aspek OCB yaitu, *altruism, conscientiousness, civic virtue, courtesy* dan *sportmanships* sebagaimana yang tertuang dalam skala OCB.

Subjek yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh guru PAUD di Kecamatan Sedayu yang berjumlah 79 guru. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. 21, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Std, Error	t	Sig
Konstanta	21,766	7,799	2,791	0,001
PKT	0,494	0,083	4,529	0,000
OCB	0,336	0,117	3,080	0,003
F ^{-hitung}				46,390
Sig, F				0,000
R Square				0,584

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini non formal di Kabupaten Bantul, ditemukan hasil R Square sebesar 58,4. Hal tersebut menjelaskan bahwa sumbangan efektif persepsi

kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja pada guru sebesar 58,4%, sedangkan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 41,6%. Pada tabel anova diketahui nilai F sebesar 46,390, artinya bahwa persepsi kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behaviour* berkorelasi secara linear terhadap kinerja guru. Dengan kata lain persepsi kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behaviour* secara simultan bisa dipakai untuk memprediksi kinerja guru.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menemukan bahwa angka standard koefisien atau beta untuk persepsi kepemimpinan transformasional adalah 49,4%, dan OCB sebesar 33,6%, angka konstanta atau nilai kinerja yang diharapkan adalah 21,766. Berdasarkan angka tersebut maka persamaan garis regresi yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

$$Y' = 21,766 + 0,494x_1 + 0,336x_2$$

1. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior Secara Simultan terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian mengenai hubungan antara persepsi kepemimpinan dan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja pada guru menemukan nilai F hitung sebesar 46,390 dengan $p=0,000$ ($p < 0,05$). Perhitungan dilakukan dengan

menggunakan analisis regresi linear berganda dan ditemukan R^2 sebesar 0,584. Hal tersebut diartikan bahwa sumbangan efektif persepsi kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja pada guru sebesar 58,4%, sedangkan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 41,6%.

Hasil tersebut mengandung pengertian bahwa secara bersama-sama kedua variabel, yaitu persepsi kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja pada guru. Semakin tinggi persepsi kepemimpinan dan semakin tinggi *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama menunjukkan semakin tinggi kinerja pada guru. Sebaliknya, semakin rendah persepsi kepemimpinan dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama menunjukkan semakin rendah kinerja pada guru.

Untuk hasil penelitian diketahui bahwa kinerja pada guru berada pada kategori sedang (62%). Hal ini menunjukkan realita di lapangan bahwa tidak semua guru memiliki kinerja yang tinggi. Masih banyak guru yang belum mempunyai kinerja yang baik. Jadi, berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan yaitu ada hubungan positif antara persepsi kepemimpinan dengan kinerja pada guru, ada hubungan positif antara

organizational citizenship behavior dengan kinerja pada guru, ada hubungan antara persepsi kepemimpinan dan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja pada guru.

Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi." Berdasarkan pendapat di atas maka perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pasal perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi sekolah. Kuswana (2008:3) mengemukakan bahwa kinerja guru dikatakan berhasil apabila, memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya. Sehingga kecerdasan kognitif, efektif dan psikomotif berkembang. Intinya apakah terjadi perubahan perilaku, berfikir sistematis dan terampil mengenai apa yang terjadi.

Berdasarkan pemaparan dari tinjauan pustaka, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi baik dan buruknya kinerja guru. Faktor yang pertama yaitu kepemimpinan transformasional. Bass (1985) mendefinisikan kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati

pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi. Seorang pemimpin transformasional dapat memotivasi para pengikutnya dengan tiga cara (Yukl, 2006), yaitu: (1) Membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, (2) Mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan (3) Mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah yang diharapkan mampu untuk memberikan dorongan dan motivasi untuk guru-guru mampu berpikir kreatif dan inovatif serta pemimpin yang mampu menumbuhkan rasa peduli terhadap tujuan atau visi lembaga. Sehingga guru akan melakukan tugasnya dengan penuh sukacita, bahkan melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi dengan perilaku ekstra peran atau guru bersedia melakukan tugas-tugas diluar kewajibannya.

Faktor kedua yang ikut berperan dalam peningkatan kinerja guru berasal dari diri pribadi guru tersebut yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Menurut Organ, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. *Organizational*

Citizenship Behaviour (OCB) juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan di saat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya.

Berdasarkan nilai F pada table anova, maka nilai F yang diperoleh cukup signifikan, hal ini berarti, hipotesis mayor yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional dan OCB terhadap kinerja guru, dapat diterima.

2. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional Lebih Tinggi Jika Dibandingkan dengan Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan nilai t pada table koefisien yang menunjukkan bahwa angka t untuk persepsi kepemimpinan transformasional sebesar 4,529 dan OCB sebesar 3,080 maka dapat disimpulkan bahwa nilai persepsi kepemimpinan transformasional lebih tinggi daripada OCB, sehingga hipotesis minor yang menyatakan bahwa persepsi kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih tinggi daripada OCB dapat diterima.

Selanjutnya hasil penelitian ini juga menemukan bahwa sumbangan efektif persepsi kepemimpinan bagi kinerja adalah 52,5% sedangkan 47,5% dijelaskan oleh variabel lain seperti yang tidak diukur dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel kepemimpinan berada di kategori sedang (64,6%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kaihatu dan Rini (2007) yang menjelaskan bahwa bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah meningkatkan kualitas kehidupan kerja, dan hal ini cenderung akan meningkatkan perilaku kewargaan organisasi dari para guru.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai korelasi *product moment* (r_{xy}) antara variabel *organizational citizenship behavior* dengan kinerja adalah 0,675 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil ini diperkuat dengan uji regresi yang menemukan nilai koefisien regresi sebesar 0,336 dan signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,01$) yang berarti *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja pada guru. Artinya semakin tinggi *organizational citizenship behavior* maka akan semakin tinggi

kinerja guru, begitu sebaliknya semakin rendah *organizational citizenship behavior* maka semakin rendah kinerja guru.

Sumbangan efektif yang diberikan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja sebesar 45,5%. Artinya, kedua variabel ini tetap memberikan andil yang signifikan dalam hubungannya dengan kinerja. Sumbangan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 54,5%. Adapun hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dengan kategori sedang (74,7%). Hal ini menunjukkan realita dilapangan bahwa sebagian besar dari guru yang dijadikan subjek penelitian memiliki *organizational citizenship behavior* yang sedang.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bogler dan Somech (2005) pada 983 guru SMP dan SMA di Israel menunjukkan bahwa, *organizational citizenship behavior* yang dimiliki para guru sangat berpengaruh pada partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan sehingga mempunyai dampak yang signifikan terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Van Dyne et al. (1994, dalam Bolino, dkk, 2002), bahkan sudah mengembangkan kerangka hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB), modal sosial, dan kinerja organisasi.

Sedangkan Ariani (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku positif di tempat kerja yang mendukung kinerja individu dan keefektifan organisasi. Sebagai perilaku di luar peran yang harus dimainkan, sesungguhnya *organizational citizenship behavior* tidak dapat dipisahkan dari perilaku kerja yang dituntut dalam pekerjaannya atau yang sesuai dengan peran yang dimainkannya. Ditambahkan oleh Ariani, organisasi bisa mengaplikasikan hal tersebut dalam penilaian kinerja karyawan mengingat perilaku di luar peran juga menjadi standar yang harus dipenuhi karyawan untuk menilai kinerja karyawan.

Katz (1964, dalam Bolino, Turnely dan Bloodgood, 2002) mengemukakan bahwa organisasi akan berfungsi lebih efektif jika karyawan memberikan kontribusi yang melebihi tugas-tugas formalnya. Banyak peneliti lebih memprioritaskan studinya pada identifikasi faktor-faktor anteseden *organizational citizenship behavior*, misalnya yang dilakukan oleh Organ dan Ryan serta Podsakoff *et al* (dalam Bolino, Turnley, dan Bloodgood, 2002). Namun Karambayya (1989) telah melakukan pengujian secara empiris tentang hubungan antara *organizational citizenship behavior* dan kinerja organisasi. Dikemukakan bahwa karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai *organizational citizenship behavior* yang lebih baik,

dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja kurang baik. Pada penelitian yang dilakukan dengan studi longitudinal dengan sampel 27 restoran di AS, Koys (2001, dalam Bolino, Turnley, dan Bloodgood, 2002).menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh signifikan pada efektivitas organisasi. Ditambahkan lebih lanjut oleh Bolino, Turnley, dan Bloodgood bahwa *organizational citizenship behavior* dapat memfasilitasi kinerja organisasi dengan “memberi pelumas” pada mesin sosial organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan persepsi kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pada guru. Semakin tinggi persepsi kepemimpinan dan semakin tinggi *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama menunjukkan semakin tinggi kinerja pada guru. Sebaliknya, semakin rendah persepsi kepemimpinan dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama menunjukkan semakin rendah kinerja pada guru.

2. Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional lebih tinggi dibandingkan pengaruh perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)*. Semakin tinggi seorang guru mempersepsikan kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan transformasional, maka akan mendorongnya untuk memiliki kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Sujiono, Y.N. (2009). *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: Indeks

Robert, S.E. (2011). *Psikologi Pendidikan Teori dan Praktik*. Jakarta: PT.Indeks.

Departemen Pendidikan Nasional, 2003. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta: Depdiknas.

Kuswana, S. W. (2008). Kontribusi Organisasi Pembelajaran, Peranserta MGMP, Komite Sekolah, Pengawas Mata Pelajaran, Terhadap Kinerja Guru SMKN di Propinsi Jawa Barat. *Jurnal*. Vol 5 No 2, hal 103-113.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Bass. B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*, New York; The Free Press.

Yukl. G. (2006). *Leadership in Organizational*. Fifth Edition. New Jersey: Prentice Hall. Upper Saddle River, 07458.

Kaihatu. T. S dan Rini. W. A. (2007). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan perilaku ekstra peran studi pada Guru SMU di Kota Surabaya, “.*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 98, No. 1, Maret 2007: 49-61

Bogler, R., dan Somech, A. (2005). “Organizational Citizenship Behavior inSchool. How Does it Relate to Participation in Decision Making?” *Journal of Educational Administration*. Vol 43 No. 5, 2005 hal 420-438

Bolino, M.C., dkk. (2002). Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization. *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 hal. 502 - 522.

Ariani, D.W. (2008). *Perilaku Kewargaan Organisasional*. <http://www.ugm.ac.id/index.php?page=rilis&artikel=1112>. Diakses tanggal 15 Juli 2009.

Karambayya, R. (1989). Organizational citizenship behavior: contextual predictors and organizational consequences. *Unpublished Doctoral Dissertation*. Northwestern University, Evanston, IL.