

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU SMP NEGERI DI JAKARTA SELATAN

Athina Al Yusfi.<sup>1</sup>

**Abstract:** *The purpose of this research is to determine the effect of leadership transformational and organizational commitment organizational citizenship behavior the teacher junior high school Jakarta..The research methodology was survey which were selected by simple random sampling technique. Analysis and interpretation of the data indicate that (1) transformational leadership has a positive direct effect in organizational citizenship behavior, (2) organizational commitment has a positive direct effect in organizational citizenship behavior, (3) transformational leadership has a positive direct effect in organizational commitment.*

**Keywords:** *transformational leadership, organizational commitment, organizational citizenship behavior.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan harus diarahkan menuju pendidikan yang visioner yaitu memiliki misi yang jelas sehingga menghasilkan keluaran yang bermutu. Oleh karena itu pendidikan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat tajam dan berat pada abad millennium ini. Pendidikan di Indonesia diharapkan dapat mempersiapkan peserta didik menjadi warga Negara yang memiliki komitmen kuat dan konsisten untuk membangun dan mempertahankan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Penyelenggaraan pendidikan yang tertata secara baik dan sistematis dapat menjadi suatu sumbangan besar bagi kehidupan masyarakat dan bangsa.

Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia, yang menentukan kualitas sumber daya manusia (SDM) suatu bangsa. Jika sebagai bangsa berhasil membangun dasar-dasar pendidikan nasional dengan baik, maka diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan di bidang-bidang lain. Di negara-negara berkembang, sebagaimana halnya dengan negara-negara maju, pendidikan merupakan landasan dan pilar pembangunan sosial dan ekonomi. Banyak yang percaya bahwa suatu negara untuk mencapai dan bertahan dalam persaingan ekonomi global, pendidikan yang berkualitas merupakan variabel kunci. Banyak negara dalam beberapa dekade terakhir sangat khawatir dengan kualitas sistem pendidikannya.

Dalam UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Pasal 3 disebutkan bahwa, Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Ketika Kepala sekolah menghadapi permasalahan dibutuhkan sentuhan dari kepala sekolah untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di sekitar sekolah agar,

---

<sup>1</sup> Guru SMP Muhammadiyah Tebet, Jakarta Selatan.

sekolah dapat menyelesaikan semua permasalahan yang ada di sekolah secara cepat dan tepat. Untuk menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi di sekolah, pola kepemimpinan transformasional merupakan pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Karena kepemimpinan transformasional memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasinya, dan dapat mentransformasikan informasi terkini kepada guru, tenaga administrasi, siswa, orangtua melalui sentuhan persuasif, psikologis dan edukatif.

*OCB* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keadaan tersebut disetujui oleh kepala bidang SMP di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta bapak H. Mohammad Arief, ini adalah Pekerjaan Rumah yang berat yang sedang saya rasakan, dan saya terus berusaha memaksimalkan para kepala sekolah untuk terus belajar dari setiap kesalahannya dan terus mengupdate informasi yang terkini baik di bidang pendidikan ataupun non kependidikan dan terus mengasah skill nya dalam memimpin sekolah yang di pimpinya setidaknya mewujudkan visi dan misi sekolah yang sudah di rancang oleh semua stakeholder yang ada dan terus memajukan dunia pendidikan dengan berbagai cara diantaranya dengan membangun komitmen diantara guru-guru untuk lebih di tingkatkan, membangun sikap saling tolong menolong dalam bekerja, hasil pengamatan peneliti masih sedikit guru yang mau membantu rekan kerja lain dalam mengajar secara sukarela tanpa di perintah oleh kepala sekolah. Sikap *OCB* ini masih perlu di tingkatkan di lingkungan guru-guru demi terwujudnya visi dan misi organisasi sekolah dan menimbulkan rasa kekeluargaan di antara guru-guru.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya *OCB* di lingkungan guru sehingga sangat menghambat terwujudnya pendidikan yang berkualitas. Hal tersebut menarik untuk dikaji, apakah *OCB* guru di lingkungan SMP Negeri di Provinsi DKI Jakarta tersebut berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam tesis ini dengan judul "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap *OCB* Guru SMP Negeri di Jakarta Selatan"

### ***Organizational Citizenship Behavior***

*OCB* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja berdasarkan hasil kinerja individu. *OCB* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi pengikut untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (2015:58) mendefinisikan *OCB* sebagai berikut, "*argued that OCB is a behavioral choice that does not become part of an employee's formal job duties, but support the functioning of the organization effectively*". Stephen P. Robbins mengemukakan bahwa *OCB* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif atau dengan kata lain *OCB* adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang

diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal. Selanjutnya pendapat Organ (2002:205) mendefinisikan OCB Sebagai berikut, "*OCB is the behavior of corporate employees who intended to enhance the effectiveness of corporate performance without sacrificing the productivity purposes of individual employees*". OCB merupakan perilaku karyawan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan, tanpa mengabaikan tujuan produktifitas individual karyawan. Maksudnya sikap OCB karyawan ditunjukkan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tersebut, tanpa mengindahkan produktivitas setiap karyawan.

Selanjutnya pendapat Jason A. Colquitt, Jeffrey A, Lepine, Michael J Wesson *Citizenship Behavior* mendefinisikan OCB sebagai berikut, "*citizenship behavior is defined as voluntary employee activities that may or may not be rewarded but that contribute to the organization by improving the overall quality of the setting in which work takes Place*". Jason A. Colquitt, et. All, mengatakan *Citizenship behavior* dapat didefinisikan sebagai kegiatan sukarela karyawan yang mungkin dihargai atau tidak dihargai oleh pimpinan, tetapi sikap itu sangat berkontribusi untuk meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan dengan pengaturan di mana pekerjaan berlangsung dalam kurun waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan beberapa deskripsi konsep yang dipaparkan di atas, maka dapat disintesis OCB adalah tindakan anggota organisasi yang muncul secara sukarela membantu individu lain berkaitan dengan tugas dan pekerjaan organisasi dengan indikator 1). *Altruism* (perilaku membantu), 2). *Conscientiousness* (mengacu kepada tepat waktu), 3). *Sportmanship* (menghindari keluhan), 4). *Courtesy* (Kesopanan), dan 5). *Civic virtue* (partisipasi tanggung jawab dalam kehidupan politik organisasi).

### **Kepemimpinan Transformasional**

Ilmuwan politik James McGregor Burns pertama kali menggunakan istilah kepemimpinan transformasional tahun 1978 ketika ia sedang belajar di US. Burns menemukan gaya kepemimpinan yang jarang dan kontras dengan kepemimpinan transaksional. Menurut Gary Yukl (2013:313), "*with transformational leadership, the followers fell trust, admiration, loyalty and respect toward the leader and they are motivated to do more than they originally expected to do. the leader transforms and motivates followers by (1) making them more aware of the importance of task outcomes, (2) inducing them to transcend their own self interest for the sake of the organization or team and (3) activating their higher order needs*". Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut memberikan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih dari awal apa yang telah mereka tetapkan. Para pemimpin transformasi akan memotivasi pengikutnya dengan (1) membuat mereka lebih sadar akan pentingnya hasil tugas yang mereka kerjakan, (2) mendorong untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi organisasi atau tim dan (3) menjunjung tinggi kebutuhan karyawan.

Menurut Richard L. Daft (2015:360), "*transformational leadership is characterized by the ability to bring about significant change in both followers and the Organization. Transformational leaders have the ability to lead changes in an organization's vision, strategy and culture as well as promote innovation in products and technologies*". Seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuannya untuk membawa perubahan yang signifikan antara pengikut dan organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memimpin perubahan dalam visi, strategi dan budaya organisasi serta mempromosikan inovasi dalam produk dan teknologi. Senada dengan Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge

(2015:377), "*transformational leadership inspire followers to transcend their own self interests for the good of the organization and are capable of having a profound and extraordinary effect on their followers*". Kepemimpinan transformasional menginspirasi para pengikut untuk tidak memedulikan kepentingan diri mereka sendiri melainkan untuk kebaikan organisasi dan mampu memiliki kesepakatan dan efek yang luar biasa pada pengikutnya.

Dari uraian di atas dapat disintesisasikan kepemimpinan transformasional adalah perilaku seorang pemimpin yang bekerja dengan orang lain untuk memberdayakan secara optimal sumber daya organisasi (fasilitas, dana, faktor-faktor eksternal organisasi, sumber daya manusia) dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Dengan indikator: pengaruh individu, menginspirasi, stimulus intelektual dan pertimbangan individu.

### **Komitmen Organisasi**

Dalam keberadaan suatu organisasi tidak terlepas dari adanya individu-individu yang bekerja secara bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut pada dasarnya diperlukan komitmen yang mampu mempertahankan keanggotaan setiap individu dalam organisasi. Pendapat Timothy T. Baldwin, William H. Bommer, Robert S. Rubin (2013:243) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut, "*organizational commitment is an attitude representing the extent to which an employee identifies with his organization and desires to remain a member of the organization*". Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi terhadap organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dimana dia bekerja. Komitmen organisasi guru akan teridentifikasi dengan keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari sekolah dimana dia bekerja dengan menunjukkan sikap yang loyal kepada pimpinan dan perhatian yang maksimal terhadap pekerjaannya.

John R. Schemerhorn, JR, Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien, and James G. Hunt (2012:63) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut, "*organizational commitment is the loyalty of an individual to the organization*". Komitmen organisasi adalah loyalitas seorang individu untuk organisasi. Komitmen guru akan terlihat dari loyalitas dirinya terhadap sekolah dengan membantu untuk memajukan sekolah lebih baik lagi. Selanjutnya Jason A. Colquitt, Jeffrey A. LePine, and Michael J Wesson (2015:64) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut, "*organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization, organizational commitment influences whether an employee stays a member of the organization (is retained) or leaves to pursue another job*". Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan guru untuk tetap menjadi anggota organisasi sekolah, komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang guru akan tetap menjadi anggota organisasi sekolah atau mengejar pekerjaan lain yang mempunyai pendapatan yang lebih besar dari penghasilan sebagai guru.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesisasikan bahwa yang dimaksud dengan komitmen organisasi adalah keberpihakan seseorang sebagai anggota tetap organisasi terhadap organisasinya dengan berperan aktif dalam rangka untuk mencapai tujuannya, dengan indikator: memiliki kesetiaan terhadap organisasi; menaati peraturan dalam organisasi; berpartisipasi aktif terhadap organisasi; memiliki usaha dan harapan yang kuat untuk organisasi; memiliki keterikatan untuk tetap berada dalam organisasi.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik analisis jalur (path analys) Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara memilih sampel dalam populasi. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru smp negeri di Jakarta Selatan, yang berjumlah 2.325 guru. Dan perhitungan dengan menggunakan slovin, maka di peroleh jumlah sampel sebanyak 96 guru yang dijadikan sampel frame dalam penelitian ini. Pengumpulan data digunakan untuk penelitian ini adalah statistika deskriptif dan statistika inferensial.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB.**

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap OCB dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,422 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,323. Ini memberikan makna kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap OCB. Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (2015:58) mendefinisikan OCB sebagai berikut, *“argued that OCB is a behavioral choice that does not become part of an employee's formal job duties, but support the functioning of the organization effectively”*. Stephen P. Robbins mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif atau dengan kata lain OCB adalah perilaku pegawai yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal. Selanjutnya Organ (2002:205) mendefinisikan, *“OCB is the behavior of corporate employees who intended to enhance the effectiveness of corporate performance without sacrificing the productivity purposes of individual employees”*. OCB merupakan perilaku pegawai yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan, tanpa mengabaikan tujuan produktifitas individual pegawai.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Robert N. Lussier, Christopher F. Achua (2010:348) mengatakan, *“transformational leadership describes a process of positive influence that changes and transforms individuals, organizations and communities”*. Menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat menggambarkan proses pengaruh positif yang dapat merubah guru, sekolah maupun komunitas yang ada di dalamnya. Selanjutnya John A. Wagner III, John R. Hollenbeck (2010:19) mengatakan, *“transformational leaders can be characterized by their traits, behaviors and decision making styles”*. Kepala sekolah yang transformasional dapat dilihat dari perilakunya memimpin sekolah dan gaya dalam mengambil keputusan selama dia memimpin di sekolah. Selanjutnya John R. Schemerhorn, JR, James G. Hunt, Richard N. Osborn and Mar Uhl-Bien (2010:361) mengatakan, *“Boald and Hooijbergs, view of strategic leadership uses emergent theories: cognitive complexity, emotional intelligence (complexity) and behavioral complexity as well as charismatic, transformational and visionary leadership to influence absorptive capacity, capacity to change and managerial wisdom which in turn influences effectiveness”*. Boald dan Hooijbergs melihat kepemimpinan strategis menggunakan teori-teori yang muncul; teori kerumitan, teori kecerdasan emosional dan perilaku kerumitan serta kharismatik, transformasional dan pengaruh kapasitas absorptif, kapasitas perubahan dan kebijaksanaan kepemimpinan yang pada gilirannya mempengaruhi keefektifitas.

### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB.**

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komitmen organisasi terhadap OCB dengan nilai koefisien

korelasi sebesar 0,417 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,316. Ini memberikan makna komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap OCB. Timothy T. Baldwin, William H. Bommer, Robert S. Rubin (2013:243) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut, *“organizational commitment is an attitude representing the extent to which an employee identifies with his organization and desires to remain a member of the organization”*. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mengidentifikasi terhadap organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dimana dia bekerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Steven L. McShane, Von Glinow (2008:119) bahwa, *“employees with a high affective commitment also have higher work motivation and organizational citizenship, as well as somewhat higher job performance”*. Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi juga akan memiliki motivasi kerja dan perilaku baik di dalam organisasi yang semakin tinggi, begitu juga dengan kinerjanya. Selanjutnya Jennifer M. George dan Gareth R. Jones (2012:89) mengungkapkan bahwa, *“when affective commitment is high, employees are likely to want to do what is good for the organization and, thus, perform OCBs”*. Menurut Jennifer George dan Jones ketika komitmen afektif tinggi, pegawai akan lebih suka melakukan yang terbaik untuk organisasi, demikian juga perilaku OCB yang ditampilkan.

Sayed *et al*, (2010:66) melakukan penelitian di Babol, salah satu kota di Iran Utara. Penelitian ini di muat dalam *Journal of Business Systems* dan bertujuan untuk menganalisis hubungan antara tiga komponen komitmen organisasi dan OCB dan diperoleh kesimpulan sebagai berikut, *“the factors analysis and the findings show that AC and NC have a significant positive influence on OCB. This finding implied that the higher the level of AC and NC, tended to increase the level of employees’ OCB. Thus, managers of organizations should provide appropriate workplace for employees to develop employees’ AC and NC to organizations which contribute to developing the OCB of employees. Further, no significant relationship was found between CC and OCB”*. Berdasarkan faktor analisis menunjukkan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB. Temuan ini menyiratkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen afektif dan komitmen normatif, maka cenderung meningkatkan OCB pegawai. Dengan demikian, manajer harus mengkondisikan tempat kerja yang tepat bagi pegawai untuk mengembangkan komitmen afektif dan komitmen normatif pegawai yang berkontribusi untuk mengembangkan OCB pegawai. Selanjutnya, tidak ada hubungan yang signifikan yang ditemukan antara komitmen berkelanjutan OCB.

### **Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi**

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,313 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,313. Ini memberikan makna kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Gary Yukl (2013:313) menjelaskan, *“with transformational leadership, the followers fell trust, admiration, loyalty and respect toward the leader and they are motivated to do more than they originally expected to do. the leader transforms and motivates followers by (1) making them more aware of the importance of task outcomes, (2) inducing them to transcend their own self interest for the sake of the organization or team and (3) activating their higher order needs”*. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut memberikan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih dari awal apa yang telah mereka tetapkan. Para pemimpin transformasi akan memotivasi pengikutnya

dengan (1) membuat mereka lebih sadar akan pentingnya hasil tugas yang mereka kerjakan, (2) mendorong untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi organisasi atau tim dan (3) menjunjung tinggi kebutuhan pegawai. Sedangkan Richard L. Daft (2015:360) menjelaskan, "*transformational leadership is characterized by the ability to bring about significant change in both followers and the Organization. Transformational leaders have the ability to lead changes in an organization's vision, strategy and culture as well as promote innovation in products and technologies*". Seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuannya untuk membawa perubahan yang signifikan antara pengikut dan organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memimpin perubahan dalam visi, strategi dan budaya organisasi serta mempromosikan inovasi dalam produk dan teknologi.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Steven L. McShane, Von Glionow (2008:415) mengatakan, "*there are several description of transformational leadership, but include the four elements. These elements include creating a strategic vision, communication the vision, modeling the vision and building commitment to the vision*". Transformasional visi menjadi untuk kenyataan memerlukan komitmen karyawan. Pemimpin transformasional membangun komitmen ini dalam beberapa cara. Kata-kata mereka, symbol dan cerita membangun antusiasme yang menular untuk memberikan energi kepada orang agar mengadopsi visi sebagai milik mereka. pemimpin dapat menunjukkan sikap dengan memberlakukan visi mereka dan tetap di jalur pekerjaan mereka. ketekunan dan konsistensi mereka mencerminkan citra kejujuran, kepercayaan dan integritas. Akhirnya, para pemimpin membangun komitmen dengan melibatkan karyawan dalam proses membentuk visi organisasi.

Selanjutnya Keith Porter, Paul Smith and Roger Fagg (2006:79) mengatakan, "*transformational leadership focuses instead on the development of commitment and motivation among followers. The creation of a vision is paramount, as is getting employees to buy in to this vision is order to transform the performance of the organization. Other terms such as charismatic, visionary or inspirational leadership are very similar*". Kepemimpinan transformasional berfokus bukan pada pengembangan komitmen dan motivasi di kalangan pengikut. Penciptaan visi adalah yang terpenting, karena semakin karyawan untuk membeli ke visi ini adalah untuk mengubah kinerja organisasi. Istilah lain seperti karismatik, visioner atau kepemimpinan inspirasional yang sangat mirip. Selanjutnya Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (2013:384) mengemukakan bahwa, "*transformational leadership engenders commitment on part of followers and instills greater trust in the leader*". Kepemimpinan transformational melahirkan komitmen kepada semua para pengikut dan menanamkan kepercayaan yang lebih besar terhadap pemimpin.

## **PENUTUP**

Kesimpulan: 1) kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap OCB. Artinya kepemimpinan transformasional yang tepat dan terarah mengakibatkan peningkatan OCB guru SMP Negeri di Jakarta Selatan. 2) komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap OCB. Artinya komitmen organisasi yang baik dan teruji akan mengakibatkan peningkatan OCB guru SMP Negeri di Jakarta Selatan. 3) Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Artinya kepemimpinan transformasional yang tepat dan terarah akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi OCB guru SMP Negeri di Jakarta Selatan.

Saran: 1) Bagi kepala Suku Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan, untuk membantu meningkatkan *OCB* guru SMP Negeri di Jakarta Selatan dengan membantu mengeluarkan kebijakan mengenai hubungan yang mengatur antara sesama guru dan kepala sekolah dalam bekerja. 2) Bagi kepala sekolah dapat meningkatkan *OCB* dengan memperhatikan penerapan kepemimpinan yang bersifat transformasional yang berpandangan jauh kedepan untuk kebaikan bersama dan peningkatan rasa loyalitas didiri guru terhadap sekolah. 3) Bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan rujukan dalam rangka peneliti lebih lanjut terkait dengan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap *OCB*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baldwin, Timothy T., William H. Bommer, Robert S. Rubbin, *Managing Organizational Behavior what Great Managers Know & Do Second Edition*. New York: Mc Graw Hill, 2013.
- Charles W. L, Gareth R. Jones, *Essentials of Strategic Management*. Canada, South Western Learning, 2009.
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A, Lepine, Michael J Wesson, *Organization Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace 4 edition*. New York: McGraw-Hill, 2015.
- Daft, Richard L., *Leadership Theory and Practice 6 edition*. USA: Cengage learning, 2015.
- Daft, Richard L., *The Leadership Experience 6 edition*. USA: Cengage Learning, 2015.
- George, Jennifer M., Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organization Behavior 6 Edition*. New Jersey: Pearson Prantice Hall, 2012.
- Helliegele, Don, John W. Slocumm JR, *Organizational Behavior 13 edition*. USA: South Western Cengage Learning, 2011.
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki *Organizational Behavior 9 edition*. New York: Mc Graw-Hill, 2011.
- Lussier, Robert N., Christopher F. Achua, *Leadership Theory, Application & Skill Development 4 edition*. USA: Sout Western Cengage learning, 2010.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior An Evidence Based Approach 12 Edition*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Manning, George, Kent Curtis, *The art of leadership 5 edition*. New York: McGraw-Hill, 2015.
- McShane, Steven L., Von Glinow, *Organizational Emerging realities for the workplace revolution*. New York, McGraw-Hill, 2008.

McShane, Steven, Mara Olekalns, Tony Travaglione, *Organisational Behavior Emerging Knowledge. Global Insight 4 edition*. Asia: McGraw Hill, 2013.

Mullins, Laurie J., *Management and Organizational Behavior*. England: Prentice Hall, 2005.

Newstrom, John W., *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2011.

Newstrom, John W., *Organizational behavior human behavior at work 14 edition*. New York: McGraw-Hill, 2015.

Yukl, Gary A, *Leadership in Organizations 8 Edition*. New England: Pearson, 2013.