

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru Sekolah Dasar di Era Merdeka Belajar

Sri Setyaningsih, Herfin, Triningsih

Universitas Pakuan
sri_setya@unpak.ac.id

Article History

accepted 1/1/2024

approved 1/2/2024

published 11/3/2024

Abstract

Organizational Citizenship Behavior (OCB) plays an important role in improving the quality of education in the era of independent learning. This research aims to analyze the influence of transformational leadership and self-efficacy on *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. This research uses quantitative methods with a path analysis approach. This research sample consisted of 173 people and used proportional random sampling. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis and inferential analysis assisted by SPSS 22. The results of the research show that there is an influence between the transformational leadership variable (X_1) on the OCB variable (Y) with a sig value of $0.107 < \alpha (0.05)$ and there is no significant influence between the Self-Efficacy variable (X_2) on the OCB variable (Y) with a sig value of $0.884 > \alpha (0.05)$. The research conclusion states that transformational leadership and self-efficacy have a significant effect on *Organizational Citizenship Behavior*.

Keywords: Transformational Leadership, Self-Efficacy, *Organizational Citizenship Behavior*, Elementary School Teachers

Abstrak

Organizational Citizenship Behavior (OCB) peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di era merdeka belajar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur (Path Analysis). Sampel penelitian ini terdiri dari 173 orang dan menggunakan *proporsional random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial berbantuan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap variabel OCB (Y) dengan diperolehnya nilai sig $0,107 >$ dari $\alpha (0,05)$ serta terdapat pengaruh signifikan antara variabel Efikasi Diri (X_2) terhadap variabel OCB (Y) dengan diperolehnya nilai sig $0,884 >$ dari $\alpha (0,05)$. Simpulan penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri, *Organizational Citizenship Behavior*, Guru Sekolah Dasar



PENDAHULUAN

Peningkatan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan tidak terpisahkan dalam memajukan pendidikan. Sumber daya manusia di sekolah adalah guru. Dalam era merdeka belajar ini guru tidak hanya dipandang sebagai sumber daya manusia tetapi sebagai aset di sekolah, yang harus dikelola dan dikembangkan (Casmudi et al., 2023). Merdeka belajar mendorong guru untuk menciptakan pembelajaran yang bermakna dengan mengeksplorasi pengetahuan, sikap, dan keterampilannya (Daga, 2022).

Merdeka Belajar di Sekolah Dasar (SD) adalah sebuah konsep yang mengutamakan kemandirian, kebebasan, dan kesempatan bagi siswa untuk mengontrol proses pembelajaran mereka sendiri (Panginan & Susianti, 2022). Urgensinya timbul dari kebutuhan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan karakter yang sesuai dengan tuntutan zaman yang terus berkembang (Pingge, 2022). Program-program dalam Merdeka Belajar di SD mencakup perluasan ruang belajar dilakukan untuk memberikan kesempatan kepada siswa untuk belajar di luar kelas serta penggunaan teknologi dalam pembelajaran (Nurdin et al., 2023). Secara keseluruhan, Merdeka Belajar di SD tidak hanya memperluas cakupan pembelajaran, tetapi juga meningkatkan relevansi, keterlibatan, dan aksesibilitas pendidikan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Apriliya et al., 2023; Novan, 2022; Panginan & Susianti, 2022).

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, suatu satuan pendidikan harus didukung oleh sumber daya manusia bertanggung jawab. Hal ini menuntut guru untuk melakukan pekerjaan dan perilaku seperti yang diharapkan. Perilaku yang diharapkan tidak hanya dalam tugas fungsinya tetapi juga perilaku peran tambahan yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah pekerjaan ekstra-peran behaviour atau behaviour di luar beban kerja yang diperlukan yang bersifat sukarela dan tulus tanpa perintah dari perusahaan (Nurjanah et al., 2020). OCB merupakan ciri khas kepribadian tertentu dalam diri individu, perilaku individu diskresi, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal (Fred Luthans, 2009), serta mempengaruhi kinerja (Jiang et al., 2017). OCB juga dipandang sebagai perilaku individu bersifat sukarela dan tidak mengharapkan imbalan (Ajis et al., 2021).

Di jenjang sekolah dasar yang menekankan iklim pendidikan yang positif dan dukungan antar-guru sangat penting, OCB guru menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memotivasi (Demir, 2015). Guru yang menunjukkan OCB cenderung menciptakan iklim kelas yang lebih positif, memberikan bantuan tambahan kepada siswa yang membutuhkan, serta memperkuat kualitas hubungan antara guru dan siswa (Alanoğlu & Demirtaş, 2016; Semathong, 2023). Hal ini secara langsung berdampak pada prestasi akademik dan perkembangan siswa, serta memperkuat reputasi dan kinerja sekolah secara keseluruhan (Uzun, 2018). Lebih lanjut, OCB guru di SD juga berperan dalam meningkatkan kohesi dan kolaborasi antara rekan-rekan kerja, membantu menciptakan budaya sekolah yang inklusif dan berorientasi pada pertumbuhan (Ahmet, 2016).

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa data neraca pendidikan di Kota Depok, Provinsi Jawa Barat, menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada Uji Kompetensi Guru Sekolah 2019 adalah 60,14 (Kemendikbud, 2022). Salah satu faktor rendahnya nilai guru UKG disebabkan oleh rendahnya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan hal ini antara lain adalah beban kerja yang berat, kurangnya penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi tambahan yang diberikan oleh guru di luar tugas mereka, serta kurangnya dukungan dan motivasi dari manajemen sekolah (Romi et al., 2020). Selain itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurangnya kolaborasi antara guru juga dapat mempengaruhi

tingkat OCB (Alshaikh & Bond, 2020). Terkadang, guru merasa tidak memiliki cukup waktu, sumber daya, atau insentif untuk memberikan kontribusi tambahan di luar tugas mereka yang sudah padat. Hal ini dapat mengarah pada kurangnya inisiatif untuk berpartisipasi dalam kegiatan sekolah atau memberikan dukungan ekstra kepada rekan kerja dan siswa (Kılınc, 2014).

Kepemimpinan sekolah yang efektif dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk menunjukkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang tinggi. Menyongsong program merdeka belajar kepala sekolah harus memiliki pola pikir visioner dalam perkembangan IPTEK, jiwa inspirator dan adaptif (Sriyanto et al., 2022). Jenis kepemimpinan yang tepat dalam adalah kepemimpinan transformasional, karena pemimpin memotivasi bawahan untuk mematuhi tujuan dan kepentingan organisasi (Hendrawan et al., 2020). Kepemimpinan transformasional kondusif untuk control pribadi pada karyawan dengan kepribadian kreatif yang berbeda (Transaksional & Kinerja, 2020). Peningkatan OCB dapat dilakukan melalui penguatan kepemimpinan transformasional karena para pemimpin dinilai dapat mengembangkan visi dengan baik (Klein & Bronnert-Härle, 2020). Kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi akan meningkatkan OCB. Perilaku guru yang tidak terpengaruh oleh sistem penghargaan dan sebaliknya berkontribusi pada organisasi (Colquitt et al., 2014).

Dalam konteks lingkungan sekolah, tingkat efikasi diri guru dapat secara langsung mempengaruhi tingkat Organizational Citizenship Behavior yang mereka tunjukkan. Efikasi diri adalah keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan (van Wingerden et al., 2017). Efikasi diri merupakan kepercayaan pada diri seseorang untuk melaksanakan tugas, sebagai mediator tindakan kognitif (Zuraida et al., 2020; Erum et al., 2020). Efikasi diri menjadi salah satu faktor yang menciptakan rasa percaya diri dan dapat mengakibatkan anggota tim melakukan pekerjaan yang lebih buruk di tempat kerja (Gashi Tresi & Mihelič, 2020). Efikasi diri dikelompokkan menjadi efikasi diri tinggi dan rendah (Adewale et al., 2019). Guru yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi tambahan dalam lingkungan kerja mereka, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, dan memberikan dukungan ekstra kepada siswa di luar tanggung jawab mereka yang sebenarnya (Septiara & Listiadi, 2019). Secara keseluruhan, efikasi diri guru tidak hanya membentuk persepsi mereka terhadap kemampuan pribadi, tetapi juga mempengaruhi perilaku organisasional mereka di dalam sekolah (Seneviratne et al., 2019).

Banyak peneliti yang meneliti tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Alanoğlu & Demirtaş, 2016; Demir, 2015; Samancıoğlu et al., 2019; Soparidah et al., 2021), namun masih belum ada peneliti yang mengaitkan OCB dengan program merdeka belajar. Penting untuk menelaah Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kaitannya dengan kepemimpinan transformasional serta efikasi diri guru di sekolah dasar penting untuk memahami perilaku guru di luar tugas-tugas formal mereka dapat membentuk iklim sekolah yang positif. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) era merdeka belajar.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X_1), dan efikasi diri (X_2), sedangkan variabel yang bergantung pada populasi adalah Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y). Studinya adalah pada guru di SD negeri terakreditasi "A" dengan status PNS dan pendidik bersertifikat di Dinas Pendidikan Kota Depok, Provinsi Jawa Barat. Sampel dalam penelitian dihitung menggunakan rumus Taro

Yamane sebanyak 173 orang. Sampel dalam penelitian ini mewakili guru SD negeri terakreditasi "A" yang tersebar di Kota Depok, Provinsi Jawa Barat, yang merupakan PNS dan pendidik bersertifikat serta diambil menggunakan *proporsional random sampling*.

Data penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial menggunakan analisis regresi- korelasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan tahap uji normalitas kesalahan estimasi, yaitu uji homogenitas varians. Penentuan persamaan regresi, uji signifikansi persamaan regresi, linearitas regresi, dan pengujian hipotesis menggunakan uji korelasi; pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS 22. Prosedur analisis data kuantitatif dilakukan dalam dua tahap: analisis deskriptif dan analisis inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Variabel Penelitian

Data hasil penelitian yang dipaparkan pada bagian ini diperoleh dari hasil pengukuran instrumen angket dari 173 responden. Deskripsi data hasil penelitian ini dimaksud untuk memberikan gambaran umum penyebaran atau distribusi data. Data tersebut diolah dengan menggunakan teknik statistik deskriptif yang terdiri dari rata-rata (*mean*), skor tengah (*median*), skor yang sering muncul (*modus*), simpangan baku (*standart deviation*), distribusi frekuensi (*varians*), skor terendah dan tertinggi, rentang antara skor terendah dan tertinggi (*range*), keragaman data (*varians sample*), skor total (*sum*).

Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*

Hasil pengukuran data variabel *Organizational Citizenship Behaviour (Y)* melalui instrumen penelitian diperoleh hasil yaitu jumlah data (*sum*) adalah 23289, banyaknya data (*count*) sebanyak 173, skor tertinggi (*maximum*) adalah 168, skor terendah (*minimum*) adalah 84, skor rata-rata (*mean*) adalah 134, nilai tengah (*median*) adalah 137, skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 135, kisaran skor tertinggi-terendah (*range*) adalah 84, dan simpangan baku (*standard deviation*) adalah 11,78. Data tersebut dapat dijelaskan melalui tabel 1.

Tabel 1. Deskriptif Statistik Variabel *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

| No | Ukuran Statistik | Hasil |
|----|--|-------|
| 1 | Banyak Data | 173 |
| 2 | Rata-rata (<i>Mean</i>) | 134 |
| 3 | Nilai Tengan (<i>Median</i>) | 137 |
| 4 | Skor yang Sering Muncul (<i>modus</i>) | 135 |
| 5 | Simpangan Baku (<i>Std. Deviation</i>) | 17.55 |
| 6 | Rata-rata kelompok (<i>Varians</i>) | 308 |
| 7 | Rentang (<i>Range</i>) | 84 |
| 8 | Skor Minimum | 84 |
| 9 | Skor Maksimum | 168 |
| 10 | Banyak Kelas | 10 |
| 11 | Panjang Kelas | 9 |
| 12 | Total | 23289 |

Variabel *Kepemimpinan Transformasional (X₁)*

Hasil pengukuran data variabel *Kepemimpinan Transformasional (X₁)* melalui instrumen penelitian diperoleh hasil yaitu jumlah data (*sum*) adalah 23848, banyaknya data (*count*) sebanyak 173, skor tertinggi (*maximum*) adalah 173, skor terendah (*minimum*) adalah 75, skor rata-rata (*mean*) adalah 137,8, nilai tengah (*median*) adalah 142, skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 165, kisaran skor tertinggi-terendah

(range) adalah 98, dan simpangan baku (*standard deviation*) adalah 24,21. Data tersebut dapat dijelaskan melalui Tabel 2.

Tabel 2. Deskriptif Statistik Variabel Kepemimpinan transformasional (X_1)

| No | Ukuran Statistik | Hasil |
|----|--|--------|
| 1 | Banyak Data | 173 |
| 2 | Rata-rata (<i>Mean</i>) | 137,8 |
| 3 | Nilai Tengah (<i>Median</i>) | 142 |
| 4 | Skor yang Sering Muncul (<i>modus</i>) | 165 |
| 5 | Simpangan Baku (<i>Std. Deviation</i>) | 24,21 |
| 6 | Rata-rata kelompok (<i>Varians</i>) | 586,29 |
| 7 | Rentang (<i>Range</i>) | 98 |
| 8 | Skor Minimum | 75 |
| 9 | Skor Maksimum | 173 |
| 10 | Banyak Kelas | 10 |
| 11 | Panjang Kelas | 10 |
| 12 | Total | 23848 |

Variabel Efikasi Diri (X_2)

Hasil pengukuran data variabel Efikasi Diri (X_2) melalui instrumen penelitian diperoleh hasil yaitu jumlah data (*sum*) adalah 26147, banyaknya data (*count*) sebanyak 173, skor tertinggi (*maximum*) adalah 190, skor terendah (*minimum*) adalah 88, skor rata-rata (*mean*) adalah 151,13, nilai tengah (*median*) adalah 153,8, skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 162, kisaran skor tertinggi-terendah (*range*) adalah 102, dan simpangan baku (*standard deviation*) adalah 16,92. Data tersebut dapat dijelaskan melalui Tabel 3.

Tabel 3. Deskriptif Statistik Variabel Efikasi Diri (X_2)

| No | Ukuran Statistik | Hasil |
|----|--|--------|
| 1 | Banyak Data | 173 |
| 2 | Rata-rata (<i>Mean</i>) | 151,13 |
| 3 | Nilai Tengan (<i>Median</i>) | 153,8 |
| 4 | Skor yang Sering Muncul (<i>modus</i>) | 162 |
| 5 | Simpangan Baku (<i>Std. Deviation</i>) | 16,92 |
| 6 | Rata-rata kelompok (<i>Varians</i>) | 286,34 |
| 7 | Rentang (<i>Range</i>) | 102 |
| 8 | Skor Minimum | 88 |
| 9 | Skor Maksimum | 190 |
| 10 | Banyak Kelas | 10 |
| 11 | Panjang Kelas | 10 |
| 12 | Total | 26147 |

Uji Prasyarat

Uji Normalitas

Pengujian normalitas galat baku taksiran menggunakan uji Liliefors. Nilai L_{tabel} untuk $N=219$ dengan $\alpha=0,05$ adalah 0,06736 pada taraf signifikansi 0,05. Persyaratan bahwa galat baku taksiran berasal dari populasi yang berdistribusi normal adalah $L_{hitung} < \text{dari } L_{tabel}$. Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Rangkuman Uji Normalitas Taksiran

| Variabel | L hitung | L tabel $\alpha = 0,05$ | Simpulan |
|-------------------------------|----------|-------------------------|----------|
| Kepemimpinan transformasional | 0,05711 | 0,06736 | Normal |
| Efikasi Diri | 0,05166 | 0,06736 | Normal |

Persyaratan distribusi Normal adalah $L_{hitung} < L_{tabel}$

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan informasi bahwa perhitungan menggunakan uji Liliefors didapat $L_{hitung} = 0,05711$ sedangkan dari tabel Liliefors untuk $\alpha = 0,05$ dan $n = 219$ didapat nilai $L_{tabel} = 0,06736$. Karena nilai $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_0 diterima, yang berarti memberikan kesimpulan yaitu galat baku taksiran variabel Kepemimpinan transformasional (X_1) atas *Organizational Citizenship Behavior* (Y) berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Lebih lanjut lagi, untuk Efikasi Diri Guru, perhitungan menggunakan uji liliefors didapat $L_{hitung} = 0,05166$ sedangkan dari dari tabel Liliefors untuk $\alpha = 0,05$ dan $n = 219$ didapat nilai $L_{tabel} = 0,06736$. Karena nilai $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_0 diterima, yang berarti memberikan kesimpulan yaitu galat baku taksiran Variabel Efikasi Diri (X_2) atas *Organizational Citizenship Behavior* (Y) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians populasi bersifat homogen atau tidak homogen. Uji homogenitas data variabel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Bartlett. Persyaratan data homogen jika nilai sig > taraf signifikansi 0,05. Adapun hasil uji homogenitas Variabel Kepemimpinan transformasional atas *Organizational Citizenship Behavior* menggunakan uji Bartlett diperoleh hasil seperti pada tabel berikut.

Tabel 5. Uji Homogenitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) atas Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

| | | |
|--|---------|-------------|
| Box's M | | ,250 |
| F | Approx. | ,082 |
| | df1 | 3 |
| | df2 | 30354,246 |
| | Sig. | ,970 |
| Tests null hypothesis of equal population covariance matrices. | | |

Berdasarkan hasil perhitungan uji Bartlett di peroleh nilai sig. 0,056 sedangkan taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Persyaratan data homogen jika nilai sig > taraf signifikansi 0,05, dengan demikian Variabel kepemimpinan transformasional (X_1) atas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen). Adapun hasil uji homogenitas Variabel Efikasi Diri atas *Organizational Citizenship Behavior* menggunakan uji Bartlett diperoleh hasil seperti pada tabel berikut.

Tabel 6. Uji Homogenitas Variabel Efikasi Diri (X_2) atas Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

| | | |
|--|---------|--------------|
| Box's M | | 2,305 |
| F | Approx. | ,568 |
| | df1 | 4 |
| | df2 | 27360,186 |
| | Sig. | ,686 |
| Tests null hypothesis of equal population covariance matrices. | | |

Berdasarkan hasil perhitungan uji Bartlett di peroleh nilai sig. 0,727 sedangkan taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Persyaratan data homogen jika nilai sig > taraf signifikansi 0,05, dengan demikian variabel Efikasi Diri (X_2) atas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen).

Uji Linieritas

Uji linearitas bermaksud untuk menguji apakah garis regresi variabel independen atas variabel dependen memiliki hubungan linier atau sebaliknya. Data yang naik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji Linearitas ini merupakan syarat sebelum dilakukannya uji regresi Linear. Dalam penganalisaan uji Linearitas dapat dilakukan dengan menggunakan menggunakan tabel Anova, yaitu dengan melihat nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity*. Adapun ketentuan uji Linearitas adalah jika nilai signifikan $> 0,05$ maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan Y. Dengan menggunakan tabel ANOVA (*analysis of varians*) pada tingkat signifikansi 0,05, hasil analisa data uji linier model regresi antara data variabel Kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh sebagai berikut.

Tabel 7. Uji ANOVA variabel Kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|-------------------|-----------------------------|----------------|-----|-------------|-------|-------|
| Organizational Citizenship Behavior_Y * Kepemimpinan transformasional _X1 | Between Groups | (Combined) | 18433,53 | 73 | 252,514 | 0,724 | 0,927 |
| | | Linearity | 801,259 | 1 | 801,259 | 2,297 | 0,133 |
| | | Deviation from Linearity | 17632,271 | 72 | 244,893 | 0,702 | 0,943 |
| Within Groups | | | 34535,29 | 99 | 348,841 | | |
| Total | | | 52968,821 | 172 | | | |

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh *Deviation from Linearity* dengan nilai sig 0,943. Jika nilai sig (0,273) $> 0,05$ maka H_0 diterima. Disimpulkan bahwa regresi antara data variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) bersifat linear. Dengan demikian maka dapat dibuktikan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Dengan terbuktinya hubungan Linearitas tersebut, maka dapat dilanjutkan ke uji regresi linear. Lebih lanjut lagi, dengan menggunakan tabel ANOVA (*analysis of varians*) pada tingkat signifikansi 0,05, hasil analisa data uji linier model regresi antara data variabel Efikasi Diri (X_2) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh sebagai berikut.

Tabel 8. Uji ANOVA variabel Efikasi Diri (X_2) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

| | | | Mean Square | Sum of Squares | df | F | Sig. |
|-----------------------|-------------------|-----------------------------|-------------|----------------|-----|-------|--------------|
| OCB * Efikasi_diri | Between Groups | (Combined) | 279,757 | 16505,676 | 59 | 0,867 | 0,725 |
| | | Linearity | 6,647 | 6,647 | 1 | 0,021 | 0,886 |
| | | Deviation from Linearity | 284,466 | 16499,029 | 58 | 0,882 | 0,699 |
| Within Groups | | | 322,683 | 36463,145 | 113 | | |
| Total | | | | 52968,821 | 172 | | |

Berdasarkan tabel 8 di atas diperoleh *Deviation from Linearity* dengan nilai sig 0,174. Jika nilai sig (0,699) $> 0,05$ maka H_0 diterima. Disimpulkan bahwa regresi antara data variabel Efikasi Diri (X_2) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

bersifat linear. Dengan demikian maka dapat dibuktikan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Efikasi Diri (X_2) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Uji Hipotesis

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan dengan hipotesis statistik:

Ho : $\beta_{y1} \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dengan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*

Ho : $\beta_{y1} > 0$ Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dengan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*

Adapun hasil analisa data uji linier model regresi variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh sebagai berikut.

Tabel 9. Uji regresi linear (uji t) variabel Kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardize | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | d Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 146,906 | 7,697 | 19,085 | ,000 |
| | X_1 | -,089 | ,055 | -,123 | ,107 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 9 diketahui konstanta kemiringan (a) 146,906 dengan koefisien (b) X_1 sebesar 0,439 sehingga persamaan regresi yang terbentuk antara variabel Kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) yaitu $\hat{y} = 106,192 + 0,245$. Nilai signifikansi (sig) dari output diatas, diperoleh nilai sig adalah 0,107 > dari α (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah signifikan. Untuk menentukan besarnya kontribusi Kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (r_{y21})², seperti terlihat dari hasil uji SPSS berikut.

Tabel 10. Koefisien Determinasi variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,304 ^a | ,93 | ,085 | 17,46635 |

a. Predictors: (Constant), X_1

Kontribusi Kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) (r_{x21})² sebesar 0,015 yang dapat dimaknai bahwa 93% *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional (X_1). Sisanya 7% merupakan kontribusi dari faktor lain di luar Kepemimpinan Transformasional. Dengan berpedoman pada interpretasi koefisien korelasi maka hubungan antara Kepemimpinan transformasional dengan Kualitas Pembelajaran adalah korelasi lemah (nilai R=0,123).

Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional dengan OCB. Kepala sekolah yang menjadi role model atau panutan akan meningkatkan OCB guru yang akan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Tanjung et al. (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini

karena sebagai pemimpin di sekolah kepala sekolah menjalankan peran yang begitu kompleks dalam upaya mewujudkan merdeka belajar (Efendi et al., 2023). Para pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung mendorong para anggota organisasi, termasuk guru, untuk menunjukkan perilaku yang melebihi tugas-tugas formal mereka. OCB yang ditunjukkan oleh guru dalam konteks sekolah dapat mencakup partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, memberikan bantuan kepada rekan kerja, dan mendukung inisiatif organisasional (Aytaç et al., 2019). Kepemimpinan transformasional dinilai dapat memotivasi guru untuk berkontribusi secara ekstra, membentuk iklim kerja yang positif, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Alanoğlu & Demirtaş, 2016). Penting bagi manajemen sekolah untuk memahami peran dan dampak positif kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya organisasi yang berorientasi pada OCB guna meningkatkan efektivitas dan kualitas pendidikan (Demir, 2015). Lebih lanjut lagi, pengaruh Efikasi Diri terhadap peningkatan Organizational Citizenship Behavior, dinyatakan dengan hipotesis statistik:

Ho : $\beta_{y2} \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh positif antara Efikasi Diri dengan peningkatan .

H1 : $\beta_{y2} > 0$ Terdapat pengaruh positif antara Efikasi Diri dengan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil analisa data uji linier model regresi variabel Efikasi Diri (X₂) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh sebagai berikut.

Tabel 11. Uji regresi linear (uji t) variabel Efikasi Diri (X₂) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 132,863 | 12,06 | 11,017 | 0 |
| | X ₂ | 0,012 | 0,079 | 0,011 | 0,884 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 11 diketahui konstanta kemiringan (a) 132,863 dengan koefisien (b) X₂ sebesar 0,012 sehingga persamaan regresi yang terbentuk antara variabel Efikasi Diri (X₂) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) yaitu $\hat{y} = 132,863 + 0,012 X_2$. Nilai signifikansi (sig), dari output diatas, diperoleh nilai sig adalah 0,884 > dari α (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara Efikasi Diri (X₂) terhadap variabel OCB (Y) tidak signifikan. Untuk menentukan besarnya kontribusi Efikasi Diri (X₁) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (r_{y21})², seperti terlihat dari hasil uji SPSS berikut.

Tabel 12. Koefisien Determinasi variabel Efikasi Diri (X₂) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,011 ^a | 0 | -0,006 | 17,59887 |

a. Predictors: (Constant), X₂

Kontribusi Efikasi Diri (X₂) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) (r_{x21})² sebesar 0 yang dapat dimaknai bahwa 100% *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat dijelaskan oleh Efikasi Diri (X₂) merupakan kontribusi dari faktor lain di luar Efikasi Diri. Dengan berpedoman pada interpretasi koefisien korelasi maka hubungan antara Efikasi Diri dengan *Organizational Citizenship Behavior* adalah korelasi lemah (nilai R=0,011).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka didapatkan informasi bahwa penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan efikasi

diri terhadap OCB. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa guru yang memiliki efikasi diri tinggi akan mempunyai semangat yang kuat untuk melaksanakan tugas (Seneviratne et al., 2019). Efikasi diri yang tinggi juga akan meningkatkan kinerjanya yang berdampak terhadap pengembangan mutu sekolah (Hassan, 2019). Temuan ini juga didukung oleh penelitian Abror (2021) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dengan OCB. Lebih lanjut lagi, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Choong et al. (2020) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Pengaruh signifikan dari Efikasi Diri Guru terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga erat kaitannya dengan faktor-faktor lain yang memengaruhi hubungan antara kedua variabel tersebut. Salah satu faktor yang mungkin memengaruhi adalah iklim kerja di sekolah, di mana jika guru merasa kurang didukung atau tidak dihargai oleh manajemen sekolah, mereka mungkin kurang termotivasi untuk menunjukkan perilaku ekstra-peran (Setyaningsih & Sunaryo, 2021). Selain itu, tingkat kepuasan kerja guru dan persepsi mereka terhadap reward dan pengakuan terkait OCB juga dapat memengaruhi seberapa sering mereka menampilkan perilaku tersebut (Seneviratne et al., 2019). Faktor-faktor lain seperti beban kerja yang tinggi atau kurangnya waktu juga dapat mengurangi kemungkinan guru untuk terlibat dalam aktivitas di luar tugas mereka yang utama (Hassan, 2019). Selain itu, dukungan dari rekan kerja dan kepemimpinan sekolah juga dapat memainkan peran penting dalam mendorong OCB, sehingga ketika dukungan tersebut kurang, pengaruh efikasi diri guru terhadap OCB menjadi tidak signifikan (Oppermann & Lazarides, 2021).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan data penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap variabel OCB (Y) dengan diperolehnya nilai $\text{sig } 0,107 < \text{dari } \alpha (0,05)$ serta tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Efikasi Diri (X_2) terhadap variabel OCB (Y) dengan diperolehnya nilai $\text{sig } 0,884 > \text{dari } \alpha (0,05)$. Simpulan penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan simpulan penelitian, maka dapat direkomendasikan bahwa perlunya mendukung dan mengembangkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Pendidikan kepemimpinan transformasional dapat membantu guru mengembangkan keterampilan komunikasi, merumuskan visi pendidikan yang jelas, dan memimpin perubahan yang positif di lingkungan pembelajaran. Dengan memahami dan mengaplikasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, guru dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan Organizational Citizenship Behavior sehingga menciptakan budaya positif di sekolah. Guru saling membantu dalam menciptakan pembelajaran yang kreatif dan inovatif di sekolah. Lebih lanjut efikasi diri perlu ditingkatkan melalui berbagai kegiatan seminar pendidikan agar ketahanan diri menjadi tangguh dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Dengan memahami konsep efikasi diri, guru akan bersemangat untuk melakukan pengembangan diri melalui kegiatan pelatihan, workshop, bimtek, dan seminar. Kegiatan pengembangan diri tersebut tentunya akan berdampak positif terhadap capaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmet, A. (2016). Effect of Leadership Styles of School Principals on Organizational Citizenship Behaviors. *Educational Research and Reviews*, 11(11), 1008–1024. <https://doi.org/10.5897/err2016.2812>

- Alanoğlu, M., & Demirtaş, Z. (2016). The Relationships between Organizational Learning Level, School Effectiveness and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education and Training Studies*, 4(4), 35–44. <https://doi.org/10.11114/jets.v4i4.1262>
- Alshaiikh, A. M., & Bond, J. B. (2020). The Relationship between Principal Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior of Teachers. *International Dialogues on Education Journal*, 6(1), 35–52. <https://doi.org/10.53308/ide.v6i1.48>
- Apriliya, D. C., Amin, L. H., & Rochmawan, A. E. (2023). EFEKTIVITAS PENERAPAN KURIKULUM MERDEKA BELAJAR PADA KEMAMPUAN KOGNITIF MATEMATIKA SISWA MI TA'MIRUL ISLAM SURAKARTA. *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 8(2), 607–615.
- Aytaç, T., Elma, C., & Çinkır, Ş. (2019). Effect of gender on teachers' organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 14(3), 106–128. <https://doi.org/10.29329/epasr.2019.208.6>
- Casmudi, Sugianto, & Waskitoningtyas, R. S. (2023). PENERAPAN PEMBELAJARAN MATEMATIKA SMA PADA KURIKULUM MERDEKA BELAJAR DI BONTANG. *De Fermat : Jurnal Pendidikan Matematika*, 6(2), 82–91.
- Demir, K. (2015). The effect of organizational justice and perceived organizational support on organizational citizenship behaviors: The mediating role of organizational identification. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2015(60), 131–148. <https://doi.org/10.14689/ejer.2015.60.8>
- Hassan, M. U. (2019). Teachers' self-efficacy: Effective indicator towards students' success in medium of education perspective. *Problems of Education in the 21st Century*, 77(5), 667–679. <https://doi.org/10.33225/pec/19.77.667>
- Kılınç, A. Ç. (2014). A Quantitative Study of the Relationship between Distributed Leadership and Organizational Citizenship Behavior: Perceptions of Turkish Primary School Teachers. *Journal of Curriculum and Teaching*, 3(2), 69–78. <https://doi.org/10.5430/jct.v3n2p69>
- Novan, A. W. (2022). Merdeka Belajar untuk Menumbuhkan Kearifan Lokal Berbasis Nilai Pancasila pada Lembaga PAUD. *Antroposen: Journal of Social Studies and Humaniora*, 1(2), 63–74. <https://doi.org/10.33830/antroposen.v1i2.3782>
- Nuridin, S. M., Azizah, V., & Veronica, Z. (2023). Hubungan Antara Kompetensi Pedagogi Guru Sekolah Dasar dengan Implementasinya pada Penerapan Kurikulum Merdeka Belajar di Sekolah Dasar dan Sekolah Penggerak. In *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 6, Issue 6, pp. 4077–4084). Ainara. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2133>
- Oppermann, E., & Lazarides, R. (2021). Elementary school teachers' self-efficacy, student-perceived support and students' mathematics interest. In *Teaching and Teacher Education* (Vol. 103, p. 103351). Elsevier BV. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103351>
- Panginan, V. R., & Susianti. (2022). Pengaruh Penerapan Kurikulum Merdeka Belajar terhadap Hasil Belajar Matematika Ditinjau dari Perbandingan Penerapan Kurikulum 2013. *Jurnal PGSD Universitas Lamappapoleonro*, 1(1), 9–16.
- Pingge, H. D. (2022). Merdeka Belajar dengan Pendidikan Resolusi Konflik di Sekolah Dasar. In *Jurnal Sekolah Dasar* (Vol. 7, Issue 1). Universitas Buana Perjuangan Karawang. <https://doi.org/10.36805/jurnalsekolahdasar.v7i1.1900>
- Romi, M. V., Ahman, E., Disman, Suryadi, E., & Riswanto, A. (2020). Islamic work ethics-based organizational citizenship behavior to improve the job satisfaction and organizational commitment of higher education lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 78–84. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p78>

- Samancioglu, M., Baglibel, M., & Erwin, B. J. (2019). Effects of Distributed Leadership on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship. *Pedagogical Research*, 5(2), 1–9. <https://doi.org/10.29333/pr/6439>
- Semathong, S. (2023). Participatory Action Research to Develop the Teachers on Classroom Action Research. *Shanlax International Journal of Education*, 11(3), 29–36. <https://doi.org/10.34293/education.v11i3.6118>
- Seneviratne, K., Hamid, J. A., Khatibi, A., Azam, F., & Sudasinghe, S. (2019). Teachers' Sense of Efficacy: A Challenge for Professional Development Toward Teaching Science as Inquiry. *Science Education International*, 30(4), 274–283. <https://doi.org/10.33828/sei.v30.i4.4>
- Septiara, V. I., & Listiadi, A. (2019). Pengaruh Persepsi Profesi Guru, Efikasi Diri dan Program Pengelolaan Pembelajaran (PPP) Terhadap Minat Menjadi Guru Akuntansi Mahasiswa Prodi Pendidikan Akuntansi 2015 Fakultas Ekonomi Unesa. *Jurnal Pendidikan Akuntansi UNESA*, 07(3), 315–318.
- Setyaningsih, S., & Sunaryo, W. (2021). Optimizing transformational leadership strengthening, self efficacy, and job satisfaction to increase teacher commitment. *International Journal of Instruction*, 14(4), 427–438. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14425a>
- Soparidah, Madhakomala, R., & Hanafi, I. (2021). Productive teacher job satisfaction: Disentangling organizational climate, facility management, and organizational citizenship behavior. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1352–1358. <https://doi.org/10.11591/IJERE.V10I4.21299>
- Uzun, T. (2018). A study of correlations between perceived supervisor support, organizational identification, organizational citizenship behavior, and burnout at schools. *European Journal of Educational Research*, 7(3), 501–511. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.7.3.501>