

Contents lists available at [Journal IICET](#)**JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)**

ISSN: 2541-3163(Print) ISSN: 2541-3317 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jpci>

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap organizational citizenship behavior (OCB) guru SMP

Yuhana Fetri^{*)1}, Asmendri¹, Elda Herlina¹¹Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar

Article Info

Article history:

Received Jan 12th, 2025Revised Feb 5th, 2025Accepted Mar 2th, 2025

Keyword:

Organizational Citizenship Behavior (OCB)
Kepemimpinan Transformasional
Budaya Sekolah
Regresi Berganda
Motivasi Guru

ABSTRACT

Penelitian ini menyoroti faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru SMP di Kecamatan Lareh Sago Halaban, dengan fokus pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah. Berbeda dari penelitian sebelumnya, kajian ini menekankan bagaimana kombinasi kedua faktor tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi guru untuk berperilaku melebihi tuntutan formal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel terdiri dari 84 guru SMP yang dipilih melalui teknik proportional random sampling untuk memastikan representativitas. Data dikumpulkan menggunakan angket terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan regresi sederhana dan regresi berganda untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan OCB guru. Budaya sekolah yang kuat juga berkontribusi secara signifikan terhadap perilaku proaktif dan kolaboratif guru. Secara simultan, kombinasi kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah memperkuat kecenderungan guru untuk melampaui tugas utama mereka. Temuan ini memiliki implikasi bagi kebijakan pendidikan, khususnya dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan penguatan budaya organisasi di sekolah. Pemerintah dan pemangku kebijakan perlu merancang program pelatihan kepemimpinan yang lebih menekankan aspek transformasional serta mendorong kebijakan yang mendukung pembentukan budaya sekolah yang inklusif dan inspiratif. Dengan demikian, iklim kerja yang lebih positif dapat diciptakan, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.



© 2025 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>

Corresponding Author:

Yuhana Fetri,
Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar
Email: asmendri@uinmybatusangkar.ac.id

Introduction

Peran guru dalam sistem pendidikan sangat menentukan efektivitas pembelajaran dan perkembangan karakter siswa. Salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas tersebut adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB), yakni perilaku sukarela guru di luar tugas formal yang mendukung lingkungan kerja yang positif serta meningkatkan kinerja sekolah (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). OCB dalam konteks pendidikan telah terbukti meningkatkan efektivitas pembelajaran, kolaborasi antar guru, serta adaptasi terhadap perubahan kurikulum dan teknologi (Somech & Ron, 2007). Namun, penelitian terkait OCB di lingkungan sekolah

khususnya di Indonesia masih terbatas dan belum banyak membahas faktor utama yang berkontribusi terhadap rendahnya OCB guru secara spesifik.

Meskipun beberapa studi telah menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya sekolah berperan dalam meningkatkan OCB guru (Podsakoff et al., 2000; Wang et al., 2021), hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB masih bervariasi. Beberapa penelitian menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan partisipasi guru dalam tugas-tugas nonformal (Bass & Riggio, 2006). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa dampaknya tidak selalu signifikan tanpa dukungan budaya organisasi yang kuat (Walumbwa et al., 2008). Perbedaan hasil penelitian ini menandakan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih dalam untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah dapat berkontribusi dalam meningkatkan OCB guru di berbagai konteks pendidikan, khususnya di sekolah menengah.

Selain itu, penelitian terkait OCB guru di Indonesia masih lebih banyak bersumber dari studi-studi nasional, sedangkan referensi dari jurnal internasional yang membahas konteks serupa di negara lain masih terbatas. Studi global telah menunjukkan bahwa OCB sangat bergantung pada faktor organisasi, kepemimpinan, serta budaya kerja yang berbeda-beda di tiap negara (Ehrhart & Naumann, 2004; Wang et al., 2021). Oleh karena itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengadaptasi wawasan dari berbagai studi internasional guna memperkaya pemahaman tentang OCB dalam konteks pendidikan di Indonesia.

Observasi di beberapa SMP di Kecamatan Lareh Sago Halaban menunjukkan bahwa tingkat OCB guru masih rendah. Beberapa guru belum optimal dalam mengalokasikan waktu untuk mendukung kegiatan ekstrakurikuler, tidak semua guru berupaya menciptakan pembelajaran yang berdiferensiasi, serta terdapat keterlambatan dalam penyusunan perangkat pembelajaran. Hal ini mengindikasikan adanya kendala baik dari sisi individu maupun lingkungan kerja yang belum mendukung perilaku OCB secara optimal. Hasil wawancara dengan kepala sekolah mengungkapkan bahwa hanya sebagian kecil guru yang bersedia menginvestasikan waktu dan tenaga lebih dari jam formal untuk kepentingan sekolah dan siswa. Selain itu, berdasarkan telaah dokumen administrasi guru, ditemukan bahwa tidak semua guru memenuhi standar perencanaan pembelajaran tepat waktu, yang berimplikasi pada efektivitas proses pembelajaran di kelas.

Menurut Organ et al. (2006), tingkat OCB dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti kepuasan kerja, motivasi, moral pengajar, serta model kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta memberikan perhatian individu kepada bawahan, telah terbukti dalam beberapa penelitian mampu meningkatkan keterlibatan dan kinerja guru (Bass & Riggio, 2006; Walumbwa et al., 2008). Namun, beberapa studi lainnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional hanya efektif jika didukung oleh budaya organisasi yang kuat, yang menekankan kolaborasi, keterbukaan, serta penghargaan terhadap kontribusi individu (Robbins & Judge, 2017).

Budaya sekolah yang kuat dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan OCB guru. Studi menunjukkan bahwa budaya sekolah yang menekankan kerja sama tim, dukungan sosial, dan nilai-nilai positif dapat meningkatkan komitmen guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan di luar tugas formalnya (Najih & Mansyur, 2022; Prasetyo & Mas'ud, 2021). Namun, penelitian di Indonesia yang secara spesifik membahas bagaimana interaksi antara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah dalam meningkatkan OCB guru masih terbatas. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami mekanisme hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap OCB guru SMP di Kecamatan Lareh Sago Halaban. Studi ini berkontribusi dalam memperkaya literatur terkait faktor yang memengaruhi OCB guru di lingkungan sekolah menengah serta memberikan rekomendasi bagi pemangku kebijakan pendidikan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan dan budaya organisasi yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Method

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Menurut Usman & Akbar (2008), penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di lima SMP Negeri di Kecamatan Lareh Sago Halaban, Kabupaten Lima Puluh Kota, Provinsi Sumatra Barat, yaitu SMPN 1 Pakan Rabaa, SMPN 2 Nagari Halaban, SMPN 3 Nagari Batu Payung, SMPN 4 Nagari Ampalu, dan SMPN 5 Nagari Sitanang. Waktu penelitian direncanakan berlangsung dari 19 Juni 2024 hingga 2 Februari 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMP Negeri di Kecamatan Lareh Sago Halaban. Sampel dipilih menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*.

Teknik ini dipilih karena memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel, sehingga hasil penelitian lebih objektif dan representatif. Proses pengambilan sampel dilakukan dengan metode undian menggunakan daftar nama guru yang tersedia. Berdasarkan rekomendasi Fraenkel & Wallen (1993), jumlah sampel minimum untuk penelitian korelasional adalah 50 responden. Oleh karena itu, penelitian ini menetapkan jumlah sampel sebanyak 84 guru agar hasil penelitian lebih akurat.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner berbasis skala Likert. Menurut Sugiyono (2017) dan Arikunto (2013), skala Likert merupakan metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap suatu fenomena. Instrumen penelitian dirancang untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan organizational citizenship behavior (OCB) guru. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen, dilakukan uji validitas dengan teknik korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap valid jika nilai korelasi lebih dari 0,3 dan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7 (Nunnally, 1978).

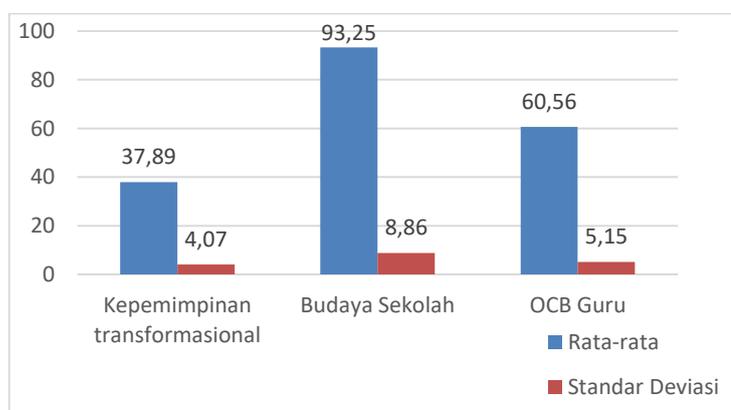
Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis korelasi Pearson akan digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel, sedangkan regresi berganda akan diterapkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap OCB guru (Podsakoff et al., 2000). Sebelum dilakukan analisis regresi, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan data memenuhi persyaratan regresi linear berganda. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Variance Inflation Factor/VIF), dan uji heteroskedastisitas (Glejser Test). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS versi terbaru guna memastikan keakuratan hasil analisis.

Results and Discussions

Setelah melakukan uji validitas angket dengan tiga orang validator, peneliti melakukan penyebaran angket yang bersifat uji coba kepada 29 orang responden yang masuk pada populasi penelitian, tetapi tidak masuk pada kategori sampel penelitian. Setelah melakukan uji coba angket peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 25 terhadap data uji coba yang di dapatkan. Uji validitas dan uji reliabilitas merupakan uji prasyarat yang dilakukan oleh peneliti sebelum penyebaran instrument penelitian ke lapangan yang disebarkan kepada responden yang tergolong sampel. Secara singkat peneliti akan mendeskripsikan data tiga buah variabel yang didapatkan dari 84 orang responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Berikut uraian hasil setiap analisisnya.

Tabel 1. Deskripsi Data Variabel Penelitian

| Statistik | Kepemimpinan transformasional (X1) | Budaya sekolah (X2) | OCB Guru (Y) |
|------------------|------------------------------------|---------------------|--------------|
| Rata-rata (Mean) | 37,89 | 93,25 | 60,56 |
| Standar Deviasi | 4,07 | 8,86 | 5,15 |



Gambar 1.. Digram Rata-rata dan Standar Deviasi

Tabel 2. Klasifikasi Nilai Kepemimpinan Transformasional

| Rentang | Jumlah Responden | Kategori |
|---------------------|------------------|-------------|
| ≥ 44 | 8 | Sangat Baik |
| $40 \leq x \leq 44$ | 22 | Baik |
| $36 \leq x \leq 40$ | 34 | Sedang |
| $32 \leq x \leq 36$ | 15 | Kurang Baik |
| $x < 32$ | 5 | Tidak Baik |

Tabel 3. Klasifikasi Nilai Budaya Sekolah

| Rentang Nilai | Jumlah Responden | Kategori |
|----------------------|------------------|-------------|
| 107 ke atas | 5 | Sangat Baik |
| $98 \leq x \leq 107$ | 25 | Baik |
| $89 \leq x \leq 98$ | 28 | Sedang |
| $79 \leq x \leq 89$ | 23 | Kurang Baik |
| < 79 | 3 | Tidak Baik |

Tabel 4. Klasifikasi Nilai OCB Guru

| Rentang | Jumlah Responden | Kategori |
|---------------------|------------------|-------------|
| ≥ 68 | 10 | Sangat Baik |
| $63 \leq x \leq 68$ | 22 | Baik |
| $58 \leq x \leq 63$ | 22 | Sedang |
| $52 \leq x \leq 58$ | 28 | Kurang Baik |
| $x < 52$ | 2 | Tidak Baik |

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Nilai VIF | | Toleransi | |
|-------------------------------|-----------|---------------------------------------|-------------|---------------------------------------|
| | Nilai | Keputusan | Nilai | Keputusan |
| Kepemimpinan Transformasional | 2,4 < 10 | Tidak terjadi hubungan antar variabel | 0,41 > 0,10 | Tidak terjadi hubungan antar variabel |
| Budaya sekolah | 2,4 < 10 | Tidak terjadi hubungan antar variabel | 0,41 > 0,10 | Tidak terjadi hubungan antar variabel |

Tabel 6. Koefisien Korelasi Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB Guru

| Model Summary | | | | |
|--|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,65a | 0,43 | 0,42 | 3,92 |
| a. Predictors: (Constant): kepemimpinan transformasional | | | | |
| b. Dependent variabel : OCB guru | | | | |

Tabel 7. Tabel Anova Kepemimpinan Transformasional dan OCB Guru

| ANOVAa | | | | | |
|--|----------------|----|-------------|-------|-------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 939,55 | 1 | 939,55 | 61,09 | 0,00b |
| Residual | 1261,16 | 82 | 15,38 | | |
| Total | 2200,70 | 83 | | | |
| a. Dependent Variable: OCB guru | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional | | | | | |

Tabel 8. Coefficients Kepemimpinan Transformasional

| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------------------------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|------|------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 29,25 | 4,03 | | 7,26 | 0,00 |
| Kepemimpinan Transformasional | 0,83 | 0,11 | 0,65 | 7,82 | 0,00 |

a. Dependent Variable: OCB guru

Tabel 9. Koefisien Korelasi Budaya Sekolah

| Model Summary | | | | |
|---------------|--------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| | 0,793a | 0,623 | 0,62 | 3,16 |

a. Predictors: (Constant), Budaya sekolah
b. Dependen : OCB guru

Tabel 10. Tabel Anova Budaya Sekolah dan OCB Guru

| Model | ANOVA ^a | | | | |
|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------|
| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 1382,35 | 1 | 1382,35 | 138,51 | 0,00b |
| Residual | 818,36 | 82 | 9,98 | | |
| Total | 2200,70 | 83 | | | |

a. Dependent Variable: OCB guru
b. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah

Tabel 11. Coefficients Budaya Sekolah

| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|----------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 17,60 | 3,67 | | 4,80 | 0,00 |
| Budaya Sekolah | 0,46 | 0,04 | 0,79 | 11,77 | 0,00 |

a. Dependent Variable: OCB guru

Tabel 12. Koefisien Korelasi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Sekolah

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| | 0,80a | 0,64 | 0,63 | 3.15 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan dan budaya sekolah

Tabel 13. Koefisien Anova Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Sekolah

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| Regression | 1398,21 | 3 | 699,10 | 70.56 | .000b |
| Residual | 802,50 | 81 | 99.07 | | |
| Total | 2200,70 | 83 | | | |

a. Dependent Variable: OCB guru
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan trasformasional dan budaya sekolah

Tabel 14. Koefisien Transformasional dan Budaya Sekolah Terhadap OCB

| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|-------------------------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 16.685 | 3.724 | | 4.481 | .000 |
| Kepemimpinan Transformasional | .404 | .059 | .695 | 6.804 | .000 |
| Budaya Sekolah | .163 | .129 | .129 | 1.265 | .209 |

a. Variabel dependen : OCB guru

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah memiliki hubungan yang erat dalam membentuk Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru. Kedua faktor ini saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dengan memperkuat kepemimpinan yang inspiratif serta budaya sekolah yang positif, OCB guru dapat meningkat, yang pada akhirnya membawa manfaat bagi seluruh komunitas pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap OCB guru, terutama melalui indikator motivasi inspirasi dan kebiasaan (tradition). Kepemimpinan transformasional yang memberikan motivasi inspirasi mampu membangkitkan semangat guru untuk berkontribusi lebih dalam kegiatan sekolah, sedangkan budaya sekolah yang mempertahankan kebiasaan positif dapat memperkuat nilai-nilai kolektif dalam komunitas pendidikan. Selain itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap OCB guru, khususnya melalui stimulus intelektual dan collegiality. Kepemimpinan yang mendorong tantangan intelektual serta budaya sekolah yang memperkuat hubungan antar-rekan kerja dapat meningkatkan keterlibatan guru dalam berbagai aktivitas sekolah.

Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Podsakoff et al. (2000), yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap perilaku ekstra-peran guru. Temuan ini juga konsisten dengan studi Bass dan Avolio (1994), yang menyoroti peran budaya organisasi dalam memperkuat efek kepemimpinan transformasional terhadap kinerja individu. Namun, perbedaan utama dari penelitian ini adalah penekanan pada aspek dukungan nyata dan penghargaan sebagai faktor yang memperkuat hubungan tersebut, yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya.

Kepemimpinan transformasional juga berperan dalam menciptakan lingkungan yang mendorong eksperimentasi dalam pembelajaran. Guru yang diberikan kebebasan untuk mencoba pendekatan baru serta mendapat dukungan dari pemimpin akan merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk terlibat dalam aktivitas di luar tanggung jawab formal mereka. Budaya sekolah yang mendukung eksperimentasi juga berkontribusi pada peningkatan OCB, dengan menciptakan lingkungan yang aman untuk berbagi pengalaman dan belajar dari kesalahan.

Selain eksperimentasi, harapan tinggi (high expectation) dari kepemimpinan transformasional juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB guru. Pemimpin yang menetapkan standar tinggi dan memberikan dukungan yang memadai akan mendorong guru untuk mencapai potensi terbaik mereka. Budaya sekolah yang menekankan pencapaian dan kualitas juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang membuat guru lebih termotivasi untuk berinovasi dan berkolaborasi.

Faktor lain yang berkontribusi terhadap peningkatan OCB guru adalah keterpercayaan dan percaya diri (trust and confidence). Kepemimpinan transformasional yang membangun hubungan berbasis kepercayaan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan partisipasi aktif guru dalam berbagai kegiatan sekolah. Budaya sekolah yang menghargai keterbukaan dan kolaborasi semakin memperkuat efek ini, dengan memberikan ruang bagi guru untuk berbagi ide tanpa rasa takut akan penilaian negatif.

Selain itu, dukungan nyata (tangible support) dari kepemimpinan transformasional juga terbukti memiliki pengaruh yang kuat terhadap OCB guru. Pemimpin yang tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menyediakan sumber daya dan pelatihan yang memadai, akan meningkatkan motivasi guru untuk terlibat lebih dalam dalam lingkungan sekolah. Budaya sekolah yang menekankan pentingnya dukungan nyata juga berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan guru dalam aktivitas sekolah.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang mendorong pengayaan pengetahuan luar (reaching out to the knowledge base) memiliki dampak signifikan terhadap OCB guru.

Pemimpin yang memberikan kesempatan bagi guru untuk mengakses sumber pengetahuan baru melalui pelatihan dan kolaborasi eksternal membantu menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi. Budaya sekolah yang terbuka terhadap ide-ide baru semakin memperkuat efek ini, dengan memberikan kesempatan bagi guru untuk memperluas wawasan dan meningkatkan kompetensi mereka.

Terakhir, penghargaan dan pengakuan (appreciation and recognition) dari kepemimpinan transformasional terbukti memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan OCB guru. Pemimpin yang secara aktif mengakui kontribusi dan pencapaian guru mampu meningkatkan rasa percaya diri serta motivasi mereka untuk berkontribusi lebih dalam lingkungan sekolah. Budaya sekolah yang mendukung keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan juga menciptakan suasana di mana guru merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam komunitas pendidikan.

Implikasi Hasil bagi Sekolah dan Kebijakan Pendidikan

Temuan ini memiliki beberapa implikasi bagi sekolah dan kebijakan pendidikan. Pertama, sekolah perlu memperkuat kepemimpinan transformasional dengan memberikan pelatihan kepemimpinan kepada kepala sekolah dan para pemimpin pendidikan. Program pengembangan kepemimpinan harus menekankan pentingnya membangun kepercayaan, memberikan motivasi inspiratif, serta mendukung inovasi dalam pembelajaran.

Kedua, kebijakan pendidikan harus mendorong pembentukan budaya sekolah yang mendukung kolaborasi, penghargaan, dan pengembangan profesional guru. Pemerintah dan pengambil kebijakan dapat merancang program yang memberikan insentif bagi sekolah yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan OCB guru.

Ketiga, hasil penelitian ini juga menekankan pentingnya dukungan sumber daya yang memadai bagi guru. Sekolah perlu menyediakan pelatihan berkelanjutan, akses ke sumber daya pendidikan terkini, serta menciptakan lingkungan yang memungkinkan guru untuk berkembang secara profesional.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan penghargaan dapat secara signifikan meningkatkan OCB guru. Oleh karena itu, penting bagi sekolah dan pemangku kebijakan untuk mengembangkan strategi yang berkelanjutan dalam memperkuat kedua aspek ini guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inspiratif.

Conclusions

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru di Kecamatan Lareh Sago Halaban sebesar 43% dengan koefisien korelasi 0,65. Selain itu, budaya sekolah juga memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan OCB guru sebesar 63% dengan koefisien korelasi 0,79. Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah berpengaruh sebesar 64% terhadap OCB guru, menunjukkan bahwa kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif.

Penelitian ini menunjukkan kebaruan dengan mengungkap bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak langsung pada OCB guru tetapi juga melalui budaya sekolah sebagai faktor mediasi. Hal ini menguatkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional bergantung pada dukungan budaya sekolah yang positif dan kolaboratif.

Secara praktis, disarankan agar kepala sekolah diberikan pelatihan kepemimpinan transformasional dan sekolah mengembangkan budaya kerja yang kolaboratif, inovatif, dan mendukung keterlibatan guru. Selain itu, peningkatan kesejahteraan dan motivasi guru melalui penghargaan kinerja dan pengembangan profesional berkelanjutan perlu dilakukan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel moderasi atau mediasi lain serta menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Temuan ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan kebijakan pendidikan dan

References

- Agustina, D., & Kasmirudin. (2017). Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. *Jurnal Unri*.
- Arikunto, & Suharsini. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineke Cipta.
- Ashlan, Said, & Akmaluddin. (2022). *Organizational Citizenship Behavior di Sekolah Menuju Guru Berprestasi*.

Yayasan Bercode.

- Asmendri, Febrian, V. R., & Husnaini. (2023). *Manajemen Pendidikan Transformatif*. Insan Cendekia Mandiri.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Laurence Erlbaum Associates.
- Frankle, J. R., & Wallen, N. E. (1993). *How to Design and Evaluate Research in Education*. MC Grawhill.
- Hidayat, R., & Abdillah. (2019). *Ilmu Pendidikan Konsep teori dan aplikasinya*. Penerbit Buku Umum dan Perguruan Tinggi.
- Lickona, & Thomas. (2012). *Mendidik untuk membentuk Karakter* (PT Bumi Ak).
- Najih, S., & A, M. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OBC): efek Budaya Organisasi dan Work-Family Conflic. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 347–354.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Ovan, & Saputra, A. (2020). *CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Pranitasari, D., Suriawinata, I. S., & Kusumaningtias, A. M. K. (2024). *Organizational Citizenship Behavior Strategi Menggugah Semangat*. Widina Media Utama.
- Prasetyo, K. D., & Mas'ud, F. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Servant Leadership, & Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan Hotel Grasia Semarang). 10(1), 2(1). *Diponegoro Journal of Management*, 2(1), 1–11.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Safitri, D. (2019). *Menjadi Guru Profesional*. Penerbit Deepublish.
- Salim, N. A., Avicenna, A., Suesilowati, Ermawati, E. A., Panjaitan, M. M. J., Yustita, A. D., Susanti, S. S., Saputro, A. N. C., Muslimin, T. P., Soputra, D., Lestari, H., Yuniwati, I., Suhartati, T., & Sari, I. N. (2022). *Dasar-Dasar Pendidikan Karakter*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyadi. (2020). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Evaluasi*. PT Nasya Expanding Management.
- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan Transformatif in Kompasiana*. Rajdja Publika.
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2008). *Pengantar Statistika*. PT Bumi Aksara.
- Wira Saputra, P E Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12).
- Yusrizal, & Rahmati. (2022). *Pengembangan Instrumen Afektif dan Kuisisioner*. Pale Media Prima.
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *International Journal of Science and Research*.
- Zubaedi. (2015). *Desain Pendidikan Karakter*. Kencana.