

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) GURU SMK “M” PEKANBARU

<sup>1</sup>Arhipen Yapentra, <sup>2</sup>Herman  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

**E-mail:** <sup>1</sup>[arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id](mailto:arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id), <sup>2</sup>[herman@lecturer.stieriau-akbar.ac.id](mailto:herman@lecturer.stieriau-akbar.ac.id)

**Abstract:** *The research objective was to analyze the effect of transformational and transactional leadership towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers of SMK "M" Pekanbaru. The population and sample in this study used the census method with 47 respondents. Using descriptive and quantitative research methods and multiple linear regression data analysis techniques. Based on the results of the multiple linear regression test, the partial test results for Transformational Leadership Variables ( $X_1$ ) are obtained,  $t$  count >  $t$  table ( $3.041 > 2.015$ ). Furthermore, the partial test results for the Transactional Leadership Variable ( $X_2$ ), obtained  $t$  count >  $t$  table ( $2,719 > 2,015$ ). Both are variable  $X$  with probability  $< 0.05$ . This means that Transformational Leadership ( $X_1$ ) and Transactional Leadership ( $X_2$ ) partially have a positive and significant effect on OCB at SMK "M" Pekanbaru. Likewise, the simultaneous test results obtained the value of  $F$  count >  $F$  table ( $30.549 > 3,210$ ) with a probability of  $0.000 < 0.05$ . This means that the variables of Transformational Leadership ( $X_1$ ) and Transactional Leadership ( $X_2$ ) simultaneously have a positive and significant effect on OCB at SMK "M" Pekanbaru. The magnitude of the influence both of variables on OCB at SMK "M" of Pekanbaru, based on the Determination Coefficient Test, obtained 56.2% and the remaining 43.8% is influenced by other variables not included in this study.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Transactional Leadership Organizational Citizenship Behavior*

## A. PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Layaknya sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan, maka perlu ada seorang pimpinan yang ditugaskan atau dipilih sebagai penanggung jawab pengelolaan institusi tersebut. Maka untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kualitas maupun kinerja para guru dan bawahannya.

Salah satu fungsi kepemimpinan kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui berbagai kegiatan seperti kegiatan kepemimpinan atau manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya. Sehubungan dengan itu, kepala sekolah sebagai supervisor berfungsi untuk mengawasi, membangun, mengoreksi dan mencari inisiatif terhadap jalannya seluruh kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di lingkungan sekolah (Muhammad Isnaini (2019:216). Disamping itu kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi (*human*

*relationship*) yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara serempak bergerak ke arah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, segala penyelenggaraan pendidikan akan mengarah kepada usaha meningkatkan mutu pendidikan yang sangat dipengaruhi oleh perilaku dan komitmen keorganisasian maupun profesionalitas guru.

Sikap inilah yang dimaksud dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Organisasi membutuhkan anggota yang memperlihatkan perilaku OCB. Perilaku OCB yang dimaksud seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi. Peran dan manfaat OCB sangat besar bagi sekolah maupun organisasi secara umum, oleh sebab itu, Kepala Sekolah berusaha mendorong timbulnya OCB dalam organisasi melalui berbagai cara termasuk dengan

memasukkan kriteria OCB dalam penilaian kinerja.

SMK "M" adalah salah satu sekolah yang didirikan dan dikembangkan oleh organisasi kemasyarakatan Islam di Indonesia yang berada di Pekanbaru. Berdiri pada tahun pelajaran 2003/2004 dengan membuka 2 Jurusan, yaitu: Jurusan Teknik Mekanik Otomotif dan Jurusan Teknik Elektronika. Sekolah ini terus berkembang hingga saat ini sudah mempunyai setidaknya lima jurusan dan jumlah murid yang terus bertambah dengan pesat seiring dengan pertumbuhan dan permintaan lembaga pendidikan yang begitu tinggi di kawasan Pekanbaru khususnya. Bertambahnya jumlah jurusan dan bertambahnya murid tentunya akan berbanding lurus dengan bertambahnya jumlah tenaga pendidik atau guru di sekolah tersebut. Jumlah guru di SMK Swasta "M" dalam kurun waktu 5 tahun terakhir adalah sebagaimana pada table berikut :

Tabel 1 : Data Jumlah Guru di SMK "M" Pekanbaru tahun 2015-2019

Tahun Pelajaran	Guru Tetap Yayasan	Guru Tidak Tetap/ Kontrak	Jumlah Guru
2015/2016	2	30	32
2016/2017	2	32	34
2017/2018	9	30	39
2018/2019	9	34	43
2019/2020	12	35	47

Berdasarkan observasi dan survey awal yang dilakukan penulis di SMK "M" Pekanbaru, fenomena *Organization citizenship behavior* (OCB) terlihat masing kurang optimal hal tersebut bisa dilihat dari beberapa indikatornya seperti :

- a. Tingkat kesadaran dari guru di sekolah dalam membantu guru atau karyawan lainnya, ketika ada kegiatan disekolah, maka guru itu hanya akan terfokus pada tugasnya masing-masing dan sama halnya dengan tugas – tugas yang mempunyai *deadline* pekerjaan,
- b. Rendahnya perilaku dalam membantu sesama rekan kerja juga jarang terlihat. Hal ini menunjukkan tingkat

sukarelawan dalam membantu rekan sesama masih sangat jarang terjadi, dan tingkat kesadaran akan OCB dari guru dari sekolahpun masih terbilang rendah.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB), antara lain ; iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan keadilan organisasi. Hal lainnya yang juga mempengaruhi OCB adalah persepsi karyawan terhadap pemimpinnya. Karyawan yang mempersepsikan pemimpinnya dengan baik akan merasa dihargai dalam perusahaan, penghargaan dari atasan (pemimpin) ini dapat meningkatkan OCB karyawan.

Seorang Pemimpin juga harus bisa mengidentifikasi gaya kepemimpinan seperti apa yang tepat untuk diterapkan guna mengelola karyawan dalam organisasi. Adapun gaya kepemimpinan yang akan menjadi kajian dalam Penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap motivasi yang dimiliki karyawan. Kedua gaya kepemimpinan ini sangat penting dalam berbagai situasi. Dalam prakteknya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat ditampilkan oleh pemimpin yang sama, hanya kuantitas perilaku dan intensitasnya saja yang berbeda. Artinya pada saat tertentu, seorang pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, tetapi pada situasi lainnya pemimpin tersebut juga dapat menerapkan gaya kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan transformasional dan transaksional sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SMK "M" Pekanbaru

## TINJAUAN PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rafferty dalam Italianni (2013:11), kepemimpinan transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan".

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan luar biasa (Made Aris Wardana 1 Dodik Ariyanto, 2014 :17) Menurut Robbins (2010:473), kepemimpinan Transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Robbins, dalam Badeni (2014 : 2) *leadership as the ability to influence a group toward the achievement of goals* (kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu arah kelompok kearah tercapainya tujuan). Dampak dari pengaruh seorang pemimpin ini sangat bervariasi, hal ini tergantung pada seni, kemampuan, wawasan dan pengetahuan yang dimiliki dan diterapkan oleh pemimpin tersebut.

Dari kesimpulan diatas, Pemimpin yang memakai gaya kepemimpinan transformasional ini berusaha untuk mengubah pola pikir karyawannya dan bertindak sebagai panutan bagi karyawan, memprioritaskan karyawan dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Robbins & Judge, dalam Helen Agustina dan Pauline Kriwangko (2017:97) menyebutkan bahwa dimensi kepemimpinan transformasional digunakan sebagai karakteristik yang dapat mengevaluasi dan memungkinkan dilakukannya pengukuran

terhadap variabel kepemimpinan transformasional adalah :

1. *Idealized Influence/Charisma* (Perilaku Pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahan untuk bereaksi mengikuti arahnya)
2. *Inspirational Motivation*, (Pemimpin yang memiliki cara-cara yang selalu memotivasi dan menginspirasi para bawahannya dengan memberikan pekerjaan yang berarti dan menantang).
3. *Intellectual Stimulation*, (Pemimpin yang sanggup untuk mendorong bawahannya dalam mengatasi permasalahan yang ada dengan cermat dan logis).
4. *Individualized Consideration*, (Pemimpin yang bersedia serta sanggup untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahannya).

### Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Robbins & Judge dalam Helen Agustina dan Pauline Kriwangko (2017:97) Kepemimpinan transaksional dapat dikatakan sebagai perilaku dimana pemimpin memfokuskan perhatiannya dengan cara melakukan transaksi atau pertukaran secara ekonomi ataupun politik yang melibatkan pemimpin dengan anggotanya.

Burn dalam Italianni (2013:13) menjelaskan pengertian gaya kepemimpinan transaksional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang intinya menekankan transaksi diantara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan transaksional memungkinkan pemimpin memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan *reward* dengan kinerja, artinya dalam sebuah transaksi bawahan dijanjikan untuk diberi imbalan bila bawahan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama.

Robbins (2010:159) gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran social (atau transaksi). Pemimpin transaksional

mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atau produktivitas mereka.

Dari uraian diatas pemimpin yang memakai gaya kepemimpinan transaksional ini mendorong karyawannya melalui transaksi terhadap karyawan berupa imbalan dari hasil kerjanya sesuai dengan kesepakatan. Dimana transaksi ini saling menguntungkan bagi keduanya, karyawan akan mendapatkan imbalan dan pemimpin membutuhkan kinerja yang baik untuk tujuan perusahaan.

Menurut Robbins & Judge, dalam Helen Agustina dan Pauline Kriwangko (2017:97) dimensi Gaya kepemimpinan transaksional, adalah :

1. *Contingent Reward*, (Pemimpin yang mampu menghargai prestasi yang telah dicapai bawahan ketika tujuan-tujuan organisasi tercapai. Transaksinya ialah: "jika anda bekerja dengan baik, maka akan saya berikan imbalan yang baik).
2. *Management By Exception-Active*, yaitu Pemimpin yang secara aktif dan ketat memantau pelaksanaan tugas pekerjaan bawahannya agar mereka tidak membuat kesalahan-kesalahan atau agar mereka tidak gagal dalam melaksanakan pekerjaan.
3. *Management By Exception-Passive*, yaitu manajer atau pimpinan baru bertindak setelah terjadinya kegagalan yang dilakukan oleh bawahannya, tindakan pemimpin tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi atau setelah benar-benar timbul masalah yang serius.
4. *Laissez Farie*, yaitu manajer memberikan kepercayaan pada bawahannya agar dapat melakukan tugas pekerjaan tanpa ada pengawasan dari dirinya.

### **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Podsakoff dalam Helen Agustina dan Pauline Kriwangko (2017:97) menjelaskan bahwa *Organizational citizenship behavior* adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship behavior* melibatkan beberapa perilaku meliputi

perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku tersebut tidak akan mendapat imbalan langsung atau sanksi baik dilakukan atau tidak. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku di mana seseorang mau melakukan atau melaksanakan sesuatu diluar *jobdesk* yang telah ditetapkan dengan tanpa adanya imbalan atau *reward*.

Menurut Organ, dalam Ikmal (2017:17) OCB merupakan perilaku individual yang bersifat bebas dan sukarela yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak memiliki persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. OCB melibatkan perilaku yang menggambarkan diri seorang karyawan dan merupakan suatu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif dan mempunyai makna membantu.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat dipahami bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku diluar tanggung jawab dan kewajiban seorang guru, dimana perilaku ini sangat di butuhkan bagi organisasi atau sekolah dalam meningkatkan kualitas sekolah dan output sekolah tersebut.

Menurut Kaswan dalam Wirawan dan Alimatus Sahrah (2019:80), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, diantaranya adalah karakteristik pekerjaan, kepribadian, sikap kerja yang meliputi *keterlibatan kerja*, motivasi, kepemimpinan, serta karakteristik kelompok dan organisasi yang meliputi *iklim organisasi*.

Indikator didalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) digunakan sebagai karakteristik yang dapat mengevaluasi dan memungkinkan dilakukannya pengukuran terhadap variabel

OCB. Menurut Organ, et.al, dalam Aria Elshifa (2018 : 32), terdapat lima indikator *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu :

1. Kerjasama tim (*altruism*).
2. Disiplin dalam bekerja (*conscientiousness*).
3. Tidak mengeluh dalam bekerja (*sportman-ship*),
4. Menjaga citra perusahaan (*courtesy*).
5. Profesional dalam menggunakan aset (*civic virtue*)

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB).**

Penelitian Helen Agustin dan Pauline Krawingko (2017:107) berkesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di restoran Sushi Tei Galaxy Mall Surabaya. Selanjutnya Penelitiannya juga menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional. Simpulan ini memperkuat penelitian Rodrigues dan Ferreira (2015)

### **HIPOTESIS**

Hipotesis penelitian ini adalah di duga Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap OCB di SMK Swasta "M" Pekanbaru.

### **METODE**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisioner yang menggunakan skala likert (Sugiyono, 2018:132) sebagai pengukur sikap kepada 47 orang responden juga dengan observasi, yaitu pengamatan yang dilakukan secara sengaja, dan sistematis

Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Reviewe*)  
Volume 11, Nomor 4, 27 Desember 2020

mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan guna memperoleh data yang dibutuhkan (Joko Subagyo, 2015:63)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS (Statistical Package For Social Science) dengan rumus persamaan regresi  $Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + e$ . Pengujian Instrumen yang dilakukan meliputi uji validitas, reliabelitas, dan uji asumsi klasik.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis pengaruh variable X secara parsial melalui uji t yaitu dengan cara membandingkan thitung dengan ttabel pada tingkat signifikan 0,05. Jika t hitung > t tabel maka menerangkan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel maka variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen (J. Supranto, 2009: 335). Sedangkan untuk pengaruh variable X simultan digunakan uji F, yaitu dengan cara membandingkan Fhitung dengan Ftabel pada tingkat signifikan 0,05. Jika F hitung > F tabel maka menerangkan bahwa variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Adapun Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Penulis lakukan untuk mengetahui besar pengaruh Variabel Independen (X1 dan X2) terhadap Variabel Dependen (Y) Nilai koefisien determinasi yang biasanya diberi simbol R<sup>2</sup> menunjukkan hubungan pengaruh variabel independen dan variabel dependen dari hasil perhitungan tertentu dengan mengalikannya dengan 100% (J. Supranto, 2009: 336).

### **HASIL**

#### **Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang telah dilakukan di SMK Swasta "M" Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 47 orang Responden. Jumlah pernyataan dalam kuisioner keseluruhan adalah 9 butir pernyataan yang terdiri dari 4

butir pernyataan variabel X<sub>1</sub>, 4 butir pernyataan variabel X<sub>2</sub> dan 5 butir pernyataan Variabel Y, berikut adalah data dari 47 orang Responden pada penelitian.

### Persamaan Regresi Penelitian

Tabel 2 : Persamaan Regresi Berganda dan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.247	1.833		2.862	.006
	Kepemimpinan Transformasional	.519	.171	.433	3.041	.004
	Kepemimpinan Transaksional	.417	.154	.387	2.719	.009

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + B1X1 + B2X2 + e$$

$$Y = 5,247 + 0,519 + 0,417 + e$$

a = Nilai konstanta (a) sebesar 5,247. Artinya adalah apabila Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) dan Kepemimpinan Transaksional diasumsikan bernilai nol (0) atau diabaikan, maka nilai Variabel OCB adalah sebesar 5,247 satuan

BX<sub>1</sub>= **0,519** ; artinya nilai koefisien regresi B X<sub>1</sub> = 0,519 menyatakan bahwa jika Faktor Kepemimpinan Transformasional mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan mempengaruhi OCB meningkat sebesar 0,519 satuan dengan ketentuan Kepemimpinan Transaksional (X<sub>1</sub>) tetap NOL

BX<sub>2</sub>= **0,417** ; artinya nilai koefisien regresi BX<sub>2</sub>= 0,417 menyatakan bahwa jika Faktor Kepemimpinan Transaksional mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan mempengaruhi OCB meningkat sebesar 0,417 satuan dengan ketentuan Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) tetap NOL

e = Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y

tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

### Uji Secara Parsial (Uji T)

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> variabel bebas yang kemudian dibandingkan dengan t<sub>table</sub>, dengan ketentuan apabila t<sub>hitung</sub> > t<sub>table</sub> maka disimpulkan bahwa Variabel Independen berpengaruh terhadap Variabel dependen.

#### a. Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil olah SPSS sebagaimana pada table 2 di atas, maka diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (3,041 > 2,015) dan probabilitas (0,004) < 0,05. Maka Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada SMK "M" Pekanbaru

#### b. Kepemimpinan Transaksional (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil olah SPSS sebagaimana pada table 2 di atas, maka diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (2,719 > 2,015) dan probabilitas (0,009) < 0,05. Maka Kepemimpinan Transaksional (X<sub>1</sub>) (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada SMK Swasta "M" Pekanbaru

### Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 3 : Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.955	2	115.477	30.549	.000 <sup>a</sup>
	Residual	166.322	44	3.780		
	Total	397.277	46			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil olah SPSS

sebagaimana pada table 3 di atas, maka diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $30,549 > 3,21$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka variabel Kepemimpinan Transformatif ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Transaksional ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada SMK Swasta "M" Pekanbaru.

### Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Tabel 4 : Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.581	.562	1.94423

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil olah SPSS sebagaimana pada table 4 di atas, maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,562 atau 56,2 % artinya variabel Kepemimpinan Transformatif ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Transaksional ( $X_2$ ) sebesar 56,2 % dan sisanya sebesar 43,8 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dijelaskan bahwa kedua bentuk gaya kepemimpinan, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Kepemimpinan Transaksional, sama-sama memberikan pengaruh pada organizational citizenship behaviors di lingkungan SMK Swasta "M" Pekanbaru. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil Uji T atau uji variable secara parsial. Namun apabila kita telaah lebih lanjut gaya kepemimpinan yang manakah yang lebih dominan dilaksanakan oleh kepala sekolah SMK Swasta "M" Pekanbaru, maka dari hasil Uji parsial juga bisa dijelaskan bahwa gaya Kepemimpinan Transformatif lebih dominan dibandingkan gaya Kepemimpinan Transaksional, yang mana nilai  $t_{hitung}$  Kepemimpinan Transformatif ( $X_1$ )  $>$  gaya Kepemimpinan Transaksional ( $X_2$ ) atau ( $3,041 > 2,719$ ). Penelitian ini memperkuat

Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*)  
Volume 11, Nomor 4, 27 Desember 2020

hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rodrigues, A. O. & Ferreira, M. C, (2015) dan penelitian Fanni Adhistya Itali (2013)

Begitu pula secara simultan kedua variable secara bersama-sama mempengaruhi OCB di SMK Swasta "M" Pekanbaru, sebagaimana dibuktikan dengan hasil Uji F yang hasilnya diperoleh bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $30,549 > 3,21$ ).

### SIMPULAN

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,247. Artinya adalah apabila Kepemimpinan Transformatif ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Transaksional diasumsikan bernilai nol (0) atau diabaikan, maka nilai Variabel OCB adalah sebesar 5,247 satuan.  $BX_1 = 0,519$ ; artinya nilai koefisien regresi B  $X_1 = 0,519$  menyatakan bahwa jika Faktor Kepemimpinan Transformatif mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan mempengaruhi OCB meningkat sebesar 0,519 satuan dengan ketentuan Kepemimpinan Transaksional ( $X_2$ ) tetap NOL.  $BX_2 = 0,417$ ; artinya nilai koefisien regresi  $BX_2 = 0,417$  menyatakan bahwa jika Faktor Kepemimpinan Transaksional mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan mempengaruhi OCB meningkat sebesar 0,417 satuan dengan ketentuan Kepemimpinan Transformatif ( $X_1$ ) tetap NOL.
2. Berdasarkan hasil olah SPSS untuk Uji secara parsial pada variable Kepemimpinan Transformatif ( $X_1$ ), maka diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,041 > 2,015$ ) dan probabilitas ( $0,004 < 0,05$ ), artinya Kepemimpinan Transformatif ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada SMK "M" Pekanbaru. Demikian juga pada Uji parsial untuk Kepemimpinan Transaksional ( $X_2$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,719 > 2,015$ ) dan probabilitas ( $0,009 < 0,05$ ). Maka

Kepemimpinan Transaksional ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada SMK Swasta "M" Pekanbaru

3. Hasil Uji Secara simultan untuk ke dua variable X, maka diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $30,549 > 3,210$ ) dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Transaksional ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada SMK Swasta "M" Pekanbaru.
4. Hasil Uji Koefisien Diterminasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,562 atau 56,2 % artinya variable Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Transaksional ( $X_2$ ) sebesar 56,2% dan sisanya sebesar 43,8 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Agustina, Helen dan Pauline Kriwangko *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Organizational Citizenship Behavior di Sushi Tei Galaxy Mall Surabaya*, Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Vol.5 No.1
- Aria Elshifa , 2018, *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Organization Citizen Behaviour (Ocb) ; (Studi Kasus Pada Karyawan Kospin Jasa Pekalongan, Jurnal Economicus, Vol. 12 No.1*
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Fakhri, R. Moh. dan Ikmal. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang" . Skripsi. Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang. Malang.
- Italiani, Fanni Adhistya, 2013, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk*, Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA) Volume 6 No. 1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Muhammad Isnaini, 2019, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Seorang Supervisor Dalam Pengawasan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Sdn 7 Terara, Lombok Timur-Ntb*, Jurnal El-Tsaqafah, Vol.18 No. 2 Lombok
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary.2010, *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Rodrigues, A. O. & Ferreira, M. C, 2015, *The impact of transactional and transformational leadership style on organizational citizenship behaviors, Psycho-USF, 20 (3), 493-504.*
- Subagyo, Joko, 2015, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung
- Supranto, J., 2009, *Statistik Teori dan Praktek*, Jilid 2, Jakarta: penerbit Erlangga
- Wirawan S. Pudjiomo dan Alimatus Sahrah, 2019, *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap OCB Pegawai*, Insight ; Jurnal Psikologi, Vol.21 No.2