

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEES AND LECTURERS OF FUAD IAIN CURUP**Topan Alparedi¹, Pefriyadi^{2*}**Institut Agama Islam Negeri Curup^{1,2}topanalparedi@iaincurup.ac.id¹, pefriyadi@iaincurup.ac.id^{2*}**ABSTRAK**

Tujuan pengkajian ini dilakukan buat melihat pengaruh leadership transformasional atas organizational citizenship behavior kepada Karyawan dan Dosen Fakultas Ushuluddin, Adab, Dakwah (FUAD) IAIN Curup. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini ialah karyawan dan dosen di FUAD IAIN Curup yang berjumlah 52 orang. Pada penelitian ini digunakan desain kuantitatif sedangkan desain dalam pengumpulan data melakukan penyebaran koesioner dengan skala likert leadership transformasional atas organizational citizenship behavior. Desain analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat dampak positif leadership transformasional atas OCB sebesar 11.035% kepada Karyawan dan dosen FUAD IAIN Curup. Implikasi dari studi ini ialah meningkatkan pemahaman mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci : Leadership Transformasional, Organizational Citizenship Behavior**ABSTRACT**

The purpose of this study was carried out to see the effect of transformational leadership on organizational citizenship behavior on Employees and Lecturers at faculty of Ushuluddin, Adab, Da'wah (FUAD) IAIN Curup. The subjects used in this study were 52 employees and lecturers at FUAD IAIN Curup. In this study a quantitative design was used while the design in data collection carried out a questionnaire with five Likert scales of transformational leadership on organizational citizenship behavior. The analysis design used in this study is to use a simple linear regression test. The conclusion of this study shows that there is a positive impact of transformational leadership on organizational citizenship behavior of 11.035% for the employees and lecturers of FUAD IAIN Curup. The implication of this study is to increase understanding of the influence of transformational leadership.

Keyword : Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior.

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi yang ada di provinsi Bengkulu milik pemerintah dan perguruan milik swasta diharuskan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terus berlanjut dan penuh ketidakpastian. Karena perubahan lingkungan eksternal dan internal dinamis perguruan tinggi serta kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan harus diantisipasi perguruan tinggi dengan melakukan adaptasi. Adaptasi ini diharapkan perguruan tinggi tetap berdaya saing dan tumbuh dimasa yang akan datang. Begitu juga halnya dengan Institut Agama Islam Negeri Curup merupakan perguruan tinggi islam yang ada di provinsi Bengkulu yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap perkembangan pendidikan di Kabupaten Rejang Lebong yang menawarkan pendidikan serjana sampai tingkat doktor.

Institut Agama Islam Negeri Curup adalah perguruan tinggi Islam di Kabupaten Rejang Lebong dengan alamat di Jl. AK. Gani No.01, Kel. Dusun Curup, Kec. Curup Utara Kab. Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu, dan merupakan perguruan tinggi Islam yang menawarkan pendidikan dari jenjang sarjana Strata 1 sampai dengan Doktoral sebagai solusi dari beberapa daerah seperti Kabupaten Kepahiang, Lebong, Muratara, Musirawas sampai kepada Muara Enim. Untuk dapat memenuhi harapan mahasiswa dan calon mahasiswa dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang harus memiliki manajemen dan menejer terbaik, baik atau buruknya manajemen akan tercermin dari kinerja institut atau organisasi.

Untuk mewujudkan tercapainya tujuan Institut Agama Islam Negeri Curup. Pemimpin merupakan faktor kunci untuk mewujudkan tujuan dimasa yang akan datang. Pada bulan April tahun 2022 terjadi perubahan kepemimpinan di Institut Agama Islam Negeri Curup dengan harapan adanya perubahan disemua sektor baik pelayanan maupun akademik agar dapat memberikan nilai lebih kepada mahasiswa dan masyarakat sekitarnya. Dalam upaya peningkatan kinerja kepemimpinan yang baru hampir secara keseluruhan mengganti posisi para pejabat yang terdahulu. Tentunya para penjabat terdahulu tidak bisa melepaskan begitu saja tanggung jawabnya seiring dengan habisnya masa berlaku jabatan karena diharapkan dapat memberikan pengalaman serta masukan untuk pencapaian tujuan organisasi kedepannya.

Rendahnya kinerja organisasi juga berhubungan dengan kinerja tenaga kerja. Kinerja adalah tanggung jawab setiap karyawan, keselarasan diantara kinerja individu dengan visi organisasi dapat mewujudkan organisasi yang berdaya saing (Fauzi & A, 2020). Karena itu, kinerja perusahaan harus tinggi melalui peningkatan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja perusahaan tidak cukup *intra role* saja, tetapi untuk mendukung aktivitas dan mencapai tujuan IAIN Curup seyogyanya memiliki pegawai yang rela mengerjakan pekerjaan lainnya dan tugas tambahan, memegang teguh prosedur maupun aturan kerja dengan mengabaikan permasalahan individu karyawan adalah salah satu gambaran dari *prosocial behavior*, wujud sikap sosial yang benar, stabil dan selalu memberikan bantuan, dengan kata lain karyawan menampilkan perilaku ekstra peran (*extra role*) atau yang populernya *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational citizenship behavior* lebih berhubungan dengan cerminan seseorang (pegawai) sebagai makhluk sosial. Apabila semua pegawai institut memiliki *organizational citizenship behavior*, pegawai dapat mengontrol sikapnya sendiri sehingga bisa menentukan perilaku yang terbaik untuk mewujudkan tujuan organisasinya.

Kecakapan serta kapabilitas kepemimpinan dalam pengarahannya adalah aspek penting efektivitas seorang manajer. Berdasarkan Hughes dalam (Mistar et al., 2020), kepemimpinan sebagai tahapan mempengaruhi sebuah kelompok atau bawahan yang terorganisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Lutan dan Jonathan dalam (Bairizki et al., 2022), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi karyawan untuk mengarahkan upaya mereka mendukung dan memberi kontribusi untuk pencapaian tujuan-tujuan tertentu. Sedangkan menurut Gibson dalam (Sitorus et al., 2022) kepemimpinan merupakan salah satu usaha penggunaan berbagai bentuk pengaruh bukan paksaan untuk mengarah orang-orang mencapai tujuan tertentu.

Leadership transformasional Menurut Hughes dalam (Mistar et al., 2020) ialah kepemimpinan yang transformasi *status quo* dengan perubahan nilai – nilai pengikut dan keselarasan mereka kepada tujuan yang lebih tinggi. Menurut (Nurjanah et al., 2020) *Leadership* transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin yang mampu memberi inspirasi, memberi motivasi, dan mampu memberi pengaruh yang besar terhadap pengikut untuk bekerja melampaui kriteria yang diharapkan oleh organisasi, dan bersedia untuk mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi. (Pramudianti & Wijono, 2019) mengartikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat mengarahkan dan mewajibkan anggota organisasinya untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan memperhatikan kekurangan dari anggota organisasinya.

Leadership transformasional tercipta menjawab atas tantangan perubahan zaman yang mengharuskan perubahan lingkungan organisasi. Menurut (Nohe & Hertel, 2017) *Leadership* transformasional adalah sesuatu yang memperlihatkan kepada ihwal serta kepentingan peningkatan dari anggota secara individual, mereka memperbaiki pandangan para anggota tentang permasalahan-permasalahan atas pertolongan mereka dengan melihat ihwal terdahulu melalui upaya yang baru, serta mereka dapat termotivasi, menumbuhkan usaha ekstra agar tercapai tujuan instansi atau kelompok.

Selanjutnya, (Dr. Vince Tebay & Ilham, 2021) menyatakan *Leadership* transformasional terkait beberapa bagian, yaitu: Karisma (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individu (*individualized consideration*). Menurut (Karadag, 2015) ada beberapa bentuk *Leadership* transformasional, yakni: Pengaruh idealisme, Motivasi daya cipta, Eksitasi intelektual, serta Atensi.

Kepemimpinan transformasional (X) adalah kepemimpinan yang bertujuan mengubah perilaku bawahan agar mampu dan bermotivasi tinggi, berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi dan berkualitas untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan ini mengubah pengikut dengan menyebabkan perubahan tujuan, nilai, dan kebutuhan, keyakinan dan keinginan mereka. Dengan demikian, proses manajemen perubahan dapat menumbuhkan kemampuan bawahan untuk memimpin dirinya sendiri, bertanggung jawab atas tindakannya sendiri, dan menerima imbalan melalui otonomi yang kuat.

Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadopsi dari Behling et al seperti yang dikutip dalam (Mas'ud, 2004). Kuesioner terdiri dari 18 item pertanyaan dengan menggunakan jenis skala likert. Variabel dapat diukur dengan mengukur komponen menunjukkan empati, menjelaskan misi dengan menarik, menunjukkan

keyakinan diri, meningkatkan image, yakin dengan kemampuan pengikut, memberikan peluang untuk sukses.

Organizational citizenship behavior (Y) atau perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku sukarela, bukan paksaan dalam hal yang mengutamakan kepentingan organisasi, tetapi perilaku individu sebagai bentuk kepuasan terkait kinerja yang tidak terkait langsung dengan sistem penghargaan formal. *Organizational citizenship behavior* diukur dengan 12 item pertanyaan yang diadopsi dari Organ seperti yang dikutip dalam (Mas'ud, 2004) dengan menggunakan jenis skala likert. Pengukuran variabel *Organizational citizenship behavior* dapat diukur dengan *Sportmanship, civic virtue, conscientiousness, dan Altruism*.

Menurut Bass seperti yang dikutip oleh (Natsir, 2006) menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh atasan terhadap bawahan. Karyawan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka dimotivasi untuk meningkatkan atau melebihi apa yang diharapkan. Selanjutnya, Bass seperti yang dikutip dalam (Umam, 2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mencakup empat unsur, yaitu: Karisma (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individu (*individualized consideration*).

Dari pengamatan riil lapangan bahwa masing-masing individunya yang bersedia melaksanakan tugas yang tidak tercantum dalam tanggung jawab dan wewenang pekerjaan mereka pada IAIN Curup masih rendah, karena mereka bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban sebagai pekerja artinya hanya sebatas keanggotaan formal bukan karena dedikasi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga berpengaruh terhadap perilaku kerja yang kemudian mempengaruhi pada kinerja organisasi. Karakter untuk menolong karyawan lain, serta menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas tambahan masih di bawah harapan, menjalankan aturan dan prosedur ditempat kerja dipatuhi bukan karena dedikasi yang tinggi terhadap organisasi, tetapi merupakan kewajiban sebagai pekerja.

Setiap organisasi akan mengharapkan kepada anggota organisasinya untuk bekerja tidak hanya berdasarkan *job description* ataupun yang sudah menjadi kewajibannya, namun juga diluar *job description* untuk menyelesaikan pekerjaannya (Saragih & Hafiz, 2021). Sedangkan perilaku *organizational citizenship behavior* ialah tindakan karyawan yang tidak termasuk bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, tetapi mendorong berfungsinya organisasi tersebut dengan efektif (Neck et al., 2018). *Organizational citizenship behavior* adalah sikap positif setiap karyawan diinternal organisasi. Perilaku tersebut tercermin dalam bentuk kesediaan tanpa paksaan atau suka rela untuk menyelesaikan pekerjaan lain serta memberikan kontribusi yang lebih dari padaapayang dibebankan oleh organisasi secara formal.

(Kartini, 2017) mengartikan *organizational citizenship behavior* sebagai sebuah tindakan positif yang dilakukan oleh seseorang tanpa adanya dorongan dari pihak lain, ditunjukkan dengan kesukarelaan dalam bekerja yang melebihi tuntutan organisasi dan memiliki peran dalam meningkatkan keberhasilan organisasi. (Radhiptya, 2018) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* merupakan peran ekstra yang dikerjakan diluar deskripsi kerja dan tidak berkaitan dengan system penghargaan, sikap tersebut penting diterapkan dalam anggota organisasi untuk menunjang produktivitas organisasi.

Menurut (Dwomoh, 2019) *organizational citizenship behavior* adalah seluruhnya tentang perilaku karyawan sehingga karyawan terpengaruh sebagai pekerja untuk mencapai standar kerja/produktivitas suatu organisasi. Pandangan yang sama disampaikan oleh (Nohe & Hertel, 2017) menerangkan *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang dikerjakan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban formal, tetapi memberi pengaruh baik untuk mendukung efektifitas instansi. Sedangkan Menurut (Husniati & Pangestuti, 2018) *organizational citizenship behavior* adalah suatu jenis perilaku individu yang sifatnya implisit atau tidak begitu dianggap sebagai sesuatu bagian dalam sistem kerja formal, namun apabila turut digalakkan maka dapat menimbulkan efisiensi operasi organisasi.

Menurut (Nenggor et al., 2022) *organizational citizenship behavior* ialah perilaku yang tanpa tekanan saat bekerja yang tidak merupakan bagian persyaratan kerja formal pekerja, tetapi walaupun demikian, efektivitas organisasi tetap tercapai, bahkan terciptanya kinerja diatas standar organisasi yang pada akhirnya berdampak terhadap tujuan instansi yang lebih baik. Lima dimensi dari *organizational citizenship behavior* menurut (Bairizki et al., 2022) yaitu: *Altruism, Conscientiousness, Civic virtue, Sportmanship, dan Courtesy*.

Instansi yang ingin berhasil membutuhkan pegawai dengan ekstra peran dari tugas biasa sehingga memperoleh hasil terbaik atau melebihi dari harapan. Artinya sebuah perusahaan tidak hanya membutuhkan pegawai yang memiliki *skill* dan keterampilan tinggi, tetapi lebih dari itu perusahaan membutuhkan karyawan secara sukarela membantu tugas yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan (Neck et al., 2018).

Temuan penelitian (Pramudianti & Wijono, 2019) membuktikan kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil yang sama juga ditemukan oleh (Wongkar et al., 2018), kepemimpinan transformasional memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan temuan penelitian (Baihaqi & Saifudin, S. 2021), bertolak belakang dengan temuan penelitian di atas. Bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* Karyawan.

(Soerosemito & Muhammad, 2018) membuktikan bahwasanya *leadership* transformasional merupakan bentuk kepemimpinan yang menganggap anggota organisasinya sebagai rekan kerja, dan telah dewasa untuk mengerjakan tugas dan kewajiban. Jadi kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap perilaku ekstra peran, kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan. Peranan pemimpin dalam mengayomi, mengkomunikasikan serta menyamakan ide antara pemimpin dan pegawai sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

IAIN Curup dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, tentu peranan pemimpin dalam mengayomi, mengkomunikasikan serta menyamakan ide antara pemimpin dan pegawai sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan serta komitmen organisasi yang kuat, sehingga terciptanya perilaku ekstra peran, yang pada akhirnya terciptanya kinerja pegawai dan kinerja instansi yang lebih baik. Oleh karena itu, pada penelitian ini ingin diketahui Pengaruh *leadership* Transformasional Terhadap *organizational citizenship behavior* Pada Tenaga Pendidik Dan Kependidikan FUAD IAIN Curup.

METODOLOGI

Menurut (Istijanto, 2010) untuk perusahaan kecil dengan sedikit karyawan atau kurang dari 200 karyawan, riset, survei, dapat dilakukan untuk semua karyawan. Dengan kata lain, penelitian ini mencakup seluruh populasi, sehingga sampel identik dengan populasi. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

Objek Penelitian Ini Adalah Tenaga Pendidik Dan Kependidikan FUAD IAIN Curup, sedangkan Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Pendidik Dan Kependidikan FUAD IAIN Curup. Artinya, penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi. Pengolahan Data Yang Telah Dilakukan Pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. Pengumpulan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	(%)
Jumlah Kuesioner yang disebar ke sampel dan populasi	52	100
Jumlah kuesioner yang dikembalikan oleh sampel dan populsi	52	100
Kuesioner yang dapat digunakan	52	

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Untuk mengumpulkan data, penulis mengumpulkan data secara langsung melalui metode lapangan (*field research*), yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada dosen dan tenaga kependidikan FUAD IAIN Curup.

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mendeskripsikan karakteristik dari masing-masing variabel penelitian. Grafik data dalam tabel distribusi frekuensi menghitung nilai pusat (relatif terhadap rata-rata, median, dan modus). Analisis ini tidak menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya atau membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya. Rumus berikut digunakan untuk menentukan skor rata-rata untuk setiap indikator dan pertanyaan survei :

$$\text{Rata - rata skor} = \frac{(5. SS) + (4. S) + (3. N) + (2. TS) + (1. STS)}{SS + S + N + TS + STS}$$

Di mana:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Sedangkan mencari tingkat pencapaian jawaban respon digunakan rumus berikut:

$$\text{TCR} = \frac{\text{Mean}}{5}$$

Di mana:

TCR = Tingkat pencapaian jawaban responden

Pengkategorian nilai pencapaian responden digunakan klasifikasi sebagai berikut :

80% - 100%	= Sangat tinggi	20% - 34,99%	= Rendah
60% - 79,99%	= Tinggi	0% - 19,99%	= Sangat rendah
40% - 59,99%	= Sedang		

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. *Validity Test*

Dari 18 point ungkapan untuk *Leadership* Transformasional, 9 point diperlihatkan tidak absah karena mempunyai angka r kritis $< 0,30$ yaitu butir pernyataan no1, 2, 4, 5, 6, 13, 15, 16, 17 oleh karena itu kesembilan item tersebut tidak digunakan atau digunakan dalam pengujian selanjutnya, 9 point ungkapan *Leadership* Transformasional lainnya dinyatakan absah karena angka r hitung ditilik dari *pearson correlation* $> r$ kritis $0,30$.

Variabel *organizational citizenship behavior* terdiri dari 12 point, 4 dinyatakan tidak absah karena mempunyai angka r kritis $< 0,30$ yaitu point ungkapan no. 1, 4, 9, 10 oleh karena itu keempat point tersebut nir dilibatkan dalam eksperimen selanjutnya, selepas dilaksanakan eksperimen ulang untuk 8 point ungkapan *organizational citizenship behavior* lainnya dinyatakan valid karena *pearson correlation* $> r$ $0,30$.

b. *Reliability Test*

Tabel 2. Hasil Reliability Test

Variable	Cronbach's	Critis Point	Ket
<i>Leadership</i> Transformasional (X)	0,639	0,60	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,697	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Dapat ditarik kesimpulan bahwa butir-butir pernyataan tersebut handal atau terbukti, sehingga ekuivalen untuk ditindaklanjuti dalam pengujian Hipotesis.

c. *Normality Test*

Tabel 3. Hasil Normality Test

Variable	Asymp.Sig. (2-tailed)	Alpha	Keterangan
<i>Leadership</i> Transformasional (X)	0,377	0,05	Normal
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,486	0,05	Normal

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Dapat ditanggapi bahwa semua variabel yang dipakai untuk observasi ini adalah pembagian normal. Oleh karena itu semua variabel tertulis dapat terus ditindaklanjuti untuk pengujian hipotesis.

d. *Multikolinearity Test*

Tabel 4. Hasil Multikolinearity Test

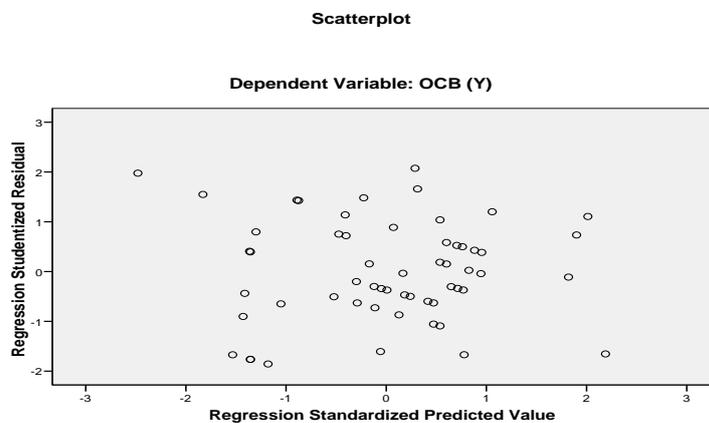
Variable	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Leadership</i> transformasional	0,934	1,071	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Dari hasil analisis, pada observasi ini untuk point VIF di bawah angka 10 dan tingkat toleransinya mendekati 1. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel bebas tersebut.

e. Heteroskedastisity Test

Dari hasiltes heteroskedastisitas yang sudah dilakukan terhadap observasi ini maka diperoleh gambaran sebagai berikut:



Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Gambar 1. Hasil Heteroskedastisity Test

Jadi dapat disimpulkan tidak ada persoalan heteroskedastisitas. Maka bisa dijawab bahwa model regresi tidak terletak adanya heteroskedastisitas.

f. Regression Models

Untuk membuktikan pengaruh variabel bebas X (*Leadership transformasional*) terhadap variable Y (*Organizational Citizenship Behavior*) pada *Tenaga Pendidik dan Kependidikan FUAD IAIN Curup*. Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan diketahui ringkasan hasil pengujian seperti yang terlihat pada persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,035 + 0,158 X + e$$

Persamaan ini didapat dari hasil pengecekan dan diperoleh point koefisien regresi seperti nampak berikut ini:

Tabel 5. Single Linear Regression Model

Variable	Regression Coefficient
Konstanta	11,035
<i>Leadership</i> Transformasional (X)	0,158

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Dari hasil tabel 5 diatas nampak point konstanta sejumlah 11,035, point tersebut menjelaskan bahwa jika *Leadership transformasional* institusi tidak mendapatkan pergantian, maka point *organizational citizenship behavior* terhadap *Tenaga Pendidik dan Kependidikan FUAD IAIN Curup* 11,035.

Selanjutnya sejak pertepatan diperoleh maka koefisien regresi bagi variabel *Leadership transformasional* ialah senilai 0,158 hal ini menunjukkan bahwa membaiknya *Leadership transformasional* lalu bertambah naik *organizational citizenship behavior* pada *Tenaga*

Pendidik dan Kependidikan FUAD IAIN Curup sebesar 0,158, namun dalam hal ini *Leadership* transformasional berfungsi meningkatkan *organizational citizenship behavior* (perilaku ekstra peran), karena *Leadership* transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tabel 6 Hypothesis Results

Variable	Koefisien	t-stat	Sig	Kesimpulan
<i>Leadership</i> Transformasional (X)	0,185	1,361	0,019	Sign.

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Dari tabel 6 nampak reaksi pemeriksaan untuk variabel X didapatkan point Sig. 0.019, sementara pada pemeriksaan dengan memakai alpha sebesar 0,05 ini bermakna point Sig. 0.019 < 0,05 maka hasilnya ialah H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bisa dijawab bahwa *Leadership* transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada *Tenaga Pendidik dan Kependidikan FUAD IAIN Curup*. Hal ini dikarenakan *Leadership* transformasional merupakan pengaruh yang berupaya untuk memperbaiki sikap bawahan agar mempunyai daya dan berkeinginan tinggi, serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu untuk menggapai tujuan bersama, *Leadership* tersebut mentransformasikan anggotanya dengan menciptakan pergantian dalam hal visi dan misi, nilai-nilai, kebutuhan, keyakinan, dan pemikiran mereka mampu mengubah *organizational citizenship behavior* para *Tenaga Pendidik dan Kependidikan FUAD IAIN Curup*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa *Leadership* transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada *Tenaga Pendidik dan Kependidikan FUAD IAIN Curup*. Oleh karena itu proses *Leadership* transformasional yang dimiliki pemimpinnya dapat menghasilkan kemampuan bawahan memimpin diri mereka sendiri, mengambil tanggung jawab bagi tindakannya sendiri dan memperoleh imbalan melalui kemandirian yang kuat. Hal ini juga mengindikasikan sikap pemimpin yang menunjukkan sikap yakin pada dirinya sendiri, bertindak dengan cara-cara yang dirancang untuk menarik perhatian para bawahan, memperlihatkan kekuasaan dan kepercayaan dirinya kepada para bawahan mampu mengubah *organizational citizenship behavior* para *Tenaga Pendidik dan Kependidikan FUAD IAIN Curup*.

Hal ini karena kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang bertujuan untuk mengubah perilaku bawahan agar memiliki kemampuan dan motivasi untuk tampil pada tingkat yang tinggi dan berkualitas untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan ini mengubah pengikut dengan menyebabkan perubahan tujuan, nilai, kebutuhan dan keyakinan, dan keinginan tidak dapat mengubah perilaku karyawan organisasi.

Dengan demikian, proses kepemimpinan transformasional seorang pemimpin dapat menghasilkan kemampuan bawahan untuk memimpin dirinya sendiri, bertanggungjawab atas tindakannya sendiri, dan menerima imbalan melalui otonomi yang kuat. Ini juga berbicara tentang sikap seorang pemimpin yang menunjukkan kepercayaan diri, berperilaku sedemikian rupa sehingga menarik perhatian bawahan, menunjukkan kekuatan dan kepercayaan diri kepada bawahan, dan mampu mengubah karyawan dalam organisasi.

Sementara pemimpin yang menyamakan tujuannya dengan nilai-nilai para bawahannya, melihat misi organisasi adalah penting, menghargai dan memuji para bawahannya yang kinerjanya bagus, menekankan kepada bawahan bahwa pentingnya memiliki rasa kebersamaan terhadap misi organisasi serta membantu para pegawai dalam mengembangkan kelebihannya harus benar-benar diterapkan oleh pemimpin sehingga mampu mengubah *organizational citizenship behavior* para pegawai yang bekerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Khalili, A. dalam (Griffiths, 2020), (Nenggor et al., 2022), (Nohe & Hertel, 2017), (Sofiah et al., 2022), (Naimah et al., 2022), dan (Wulandari & Septyarini, 2022), *Leadership* Transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* dinyatakan bahwa terdapat pengaruh baik dan signifikan. Pemimpin yang memimpin karyawannya dengan gaya kepemimpinan transformasional lebih mampu menginspirasi karyawannya, lebih memahami karakteristik dan perbedaan karyawan dan mampu untuk memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik sehingga karyawan merasa dilindungi dan dihargai dan akhirnya lahir perilaku-perilaku ekstra kerja yang ditunjukkan dengan gotong royong, lembur tanpa ada perintah dan betah untuk berlama-lama di kantor menyelesaikan tugas atau membantu tugas rekan kerja yang lainnya (Nohe & Hertel, 2017).

SIMPULAN

Observasi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari *Leadership* transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Berlandaskan terhadap analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan penting yang merupakan inti dari jawaban hipotesis dalam penelitian ini yaitu: *Leadership* Transformasional Berdampak Kepada *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian dan konfirmasi hipotesis, terlihat bahwa ada beberapa rekomendasi strategis yang harus diterapkan untuk mempromosikan perilaku *organizational citizenship behavior* dikalangan karyawan. Hal ini untuk memastikan perilaku kewargaan organisasi karyawan dapat meningkat melalui adanya kepemimpinan transformasional. Mengubah cara berpikir, mengembangkan pandangan, memahami dan memahami tujuan organisasi serta memimpin organisasi menuju perubahan yang berkesinambungan dengan mengolah aktivitas kerja menggunakan bakat, keterampilan, kemampuan, gagasan dan pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap karyawan berpartisipasi dalam aktivitas dan bertanggungjawab perasaan kerja.

Leadership transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dimaksudkan agar perilaku kewargaan organisasi pegawai dapat menjadi lebih baik dengan adanya *Leadership* transformasional, dimana dalam hal ini pemimpin harus diberikan evaluasi atas kepemimpinan yang diterapkannya, ini dilihat dari kemampuan pemimpin dalam memajukan keandalan yang dipunyai diri dan anggotanya secara kreatif, memanfaatkan secara maksimal staf di dalam institusi dengan pergantian *mindset*, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan institusi, serta membawa institusi menuju perubahan yang berkelanjutan melalui pengolahan aktivitas kerja dengan memanfaatkan bakat, keahlian, kemampuan, ide, dan pengalaman sehingga setiap orang merasa ikut bersama dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih memiliki beberapa kelemahan karena keterbatasan tulisan ini. Keterbatasan penelitian dan saran bagi peneliti selanjutnya adalah adanya kesempatan untuk mendokumentasikan topik penelitian secara berimbang antara perempuan dan laki-laki, sehingga penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional untuk kewargaan organisasi nantinya dapat lebih lengkap dan jumlah respondennya sedikit. Sehingga keakuratan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini masih rendah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi peneliti selanjutnya dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2 (1), 10-22.
- Dwomoh, G. (2019). *Effect Of Organizational Citizenship Behaviour On Performance Of Employees Of Kumasi Technical University : Moderating Role Of Work Overload*. 1(2). <https://doi.org/10.26677/Tr1010.2019>.
- Griffiths, P. (2020). *16th European Conference On Management, Leadership And Governance*. Academic Conferences And Publishing Limited. <https://books.google.co.id/books?id=C4mieaaaqbaj>
- Husniati, R., & Pangestuti, C. (2018). *Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Upn " Veteran " Jakarta*. 1(No.1), 234–242.
- Kartini, I. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Di Politeknik Lp3i Jakarta Kampus Jakarta Utara*. 6(1), 75–84.
- Mistar, J., Sunyoto, K. H., Sri Handayani, S. P., Murdiati, T. E., Saptorini, D., Tyas, D. A., Setyaningrum, F. N., Surtijah, M., & Others. (2020). *Sketsa Pelangi Pendidikan Karakter: Best Practices Sekolah-Sekolah Swasta Kota Malang*. Inteligencia Media. <https://books.google.co.id/books?id=Uuzudwaaqbaj>
- Naimah, M., Tentama, F., Yuliasesti, E., & Sari, D. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Mediator Kepuasan Kerja*. 27, 197–222. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art2>
- Neck, C. P., Houghton, J. D., & Murray, E. L. (2018). *Organizational Behavior: A Skill-Building Approach*. Sage Publications. https://books.google.co.id/books?id=Rj1%5c_Dwaaqbaj
- Nenggor, K., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). *Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. 4, 35–45.
- Nohe, C., & Hertel, G. (2017). *Transformational Leadership And Organizational Citizenship Behavior : A Meta-Analytic Test Of Underlying Mechanisms*. 8(August), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01364>
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The Influence Of Transformational Leadership , Job Satisfaction , And Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In The Inspectorate General Of The Ministry Of Education

- And Culture The Influence Of Transformational Leadership , Job Satisfaction , And Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In The Inspectorate General Of The Ministry Of Education And Culture. *Cogent Business & Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Pramudianti, R., & Wijono, S. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Produksi Pt Patria Prima Jaya Kab .* 120–131.
- Radhiptya, A. R. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional.* 2(031).
- Saragih, M. H., & Hafiz, F. Al. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Servant Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb).* 3(1), 33–42. <https://doi.org/10.21512/Becossjournal.V3i1.6924>
- Sitorus, S. A., Hasibuan, A., Antikasari, T. W., Ainun, W. O. N., Sinaga, O. S., Purba, B., Kato, I., Parinduri, L., Purba, S., Suyuthi, N. F., & Others. (2022). *Pengantar Perilaku Organisasi. Yayasan Kita Menulis.* <https://books.google.co.id/books?id=Zmxxeaaqbaj>
- Soerosemito, V. N., & Muhammad, C. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kompetensi Komunikasi Dan Motivasi Sebagai Pemediasi.* 2.
- Sofiah, D., Hartono, M., & Sinambela, F. (2022). *Peran Work Engagement Pada Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Organizational Citizenship Behavior Dosen Milenial.* 13(2), 180–194.
- Wongkar, E. E., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., Sam, U., & Manado, R. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara The Effect Of Transformational Leadership And Organizational Climate On Organizational Ci.* 6(4).
- Wulandari, N., & Septyarini, E. (2022). *Volume 19 Issue 1 (2022) Pages 160-169 Kinerja : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Issn : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Kualitas Kehidupan Kerja , Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Beh.* 19(1), 160–169. <https://doi.org/10.29264/Jkin.V19i1.10800>