

ABSTRAK

Anggi Putri Lestari, 206020054 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Komitmen Organisasi Dilihat dari Perspektif Kohesivitas Guru di Lembaga Pendidikan Dasar Muhammadiyah Se Kabupaten Kudus”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) tingkat kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior*, kohesivitas guru, dan komitmen organisasi, (2) pengaruh kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* secara parsial terhadap kohesivitas guru, (3) pengaruh kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* secara simultan terhadap kohesivitas guru, (4) pengaruh kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior* dan kohesivitas guru secara parsial terhadap komitmen organisasi, (5) pengaruh kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior* dan kohesivitas guru secara simultan terhadap komitmen organisasi, (6) pengaruh kohesivitas guru sebagai variabel intervening antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru, (7) pengaruh kohesivitas guru sebagai variabel intervening antara *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian *field research*. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi, dan angket yang diperoleh dari 45 responden. Teknik analisis data melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan *path analysis*. Adapun lokasi penelitian di MI Muhammadiyah Kedungsari, MI Muhammadiyah Bae, MI Muhammadiyah Undaan, dan SD Muhammadiyah Gribig.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa: (1) kepemimpinan transformasional, *Organizational Citizenship Behavior*, komitmen organisasi guru dalam kategori tinggi, sedangkan kohesivitas guru dalam kategori sangat tinggi. (2) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kohesivitas guru dengan nilai t_{hitung} 2,130 dengan pengaruh langsung sebesar 0,081. Dan terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kohesivitas guru dengan nilai t_{hitung} 4,905 dengan pengaruh langsung sebesar 0,429. (3) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* secara simultan terhadap kohesivitas guru dengan nilai F_{hitung} 111,562, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,917 dan nilai koefisien determinasi sebesar 84,2%. (4) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} 3,393 dengan pengaruh langsung sebesar 0,206. Dan tidak terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} 0,988 dengan pengaruh langsung sebesar 0,024. OCB tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi bisa jadi karena guru melakukan OCB semu, maksudnya adalah OCB yang hanya dilakukan ketika berada didepan kepala sekolah atau ketika mendapatkan kesempatan didepan umum. Beberapa alasan dilakukannya OCB semu karena ingin mendapatkan pujian, reward, atau bahkan agar diterima dengan baik di sekolah tersebut.

Kemudian terdapat pengaruh kohesivitas guru terhadap komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} 2,408 dengan besar pengaruh langsung 0,124. (5) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior* dan kohesivitas guru secara simultan terhadap komitmen organisasi dengan nilai F_{hitung} 84,180 dengan nilai koefisien korelasi 0,928 dan koefisien determinasi sebesar 86%. (6) tidak terdapat pengaruh kohesivitas guru sebagai variabel intervening antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru dengan nilai t_{hitung} 1,524952384 dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,115. Tidak berpengaruhnya kohesivitas guru sebagai variabel intervening antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru bisa jadi dikarenakan kepala sekolah dianggap buruk sebab tidak mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, maka guru –guru merasa bahwa kepemimpinan transformasional tersebut tidak dapat memerikan dampak yang berarti untuk kenyamanan dan kebaikan warga sekolah. Hal tersebut berimbas pada kinerja guru yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sekolah bahkan dapat menciptakan keinginan guru untuk pindah atau meninggalkan sekolah tersebut. (7) terdapat pengaruh kohesivitas guru sebagai variabel intervening antara *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi guru dengan nilai t_{hitung} 2,163523514 dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,091.

Kata kunci: *kepemimpinan transformasional, organizational citizenship behavior, kohesivitas guru, komitmen organisasi.*

ABSTRACT

Anggi Putri Lestari, 206020054 with the title "The Influence of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior on Organizational Commitment Seen from the Perspective of Teacher Cohesiveness at the Muhammadiyah Elementary Education Institution in Kudus Regency".

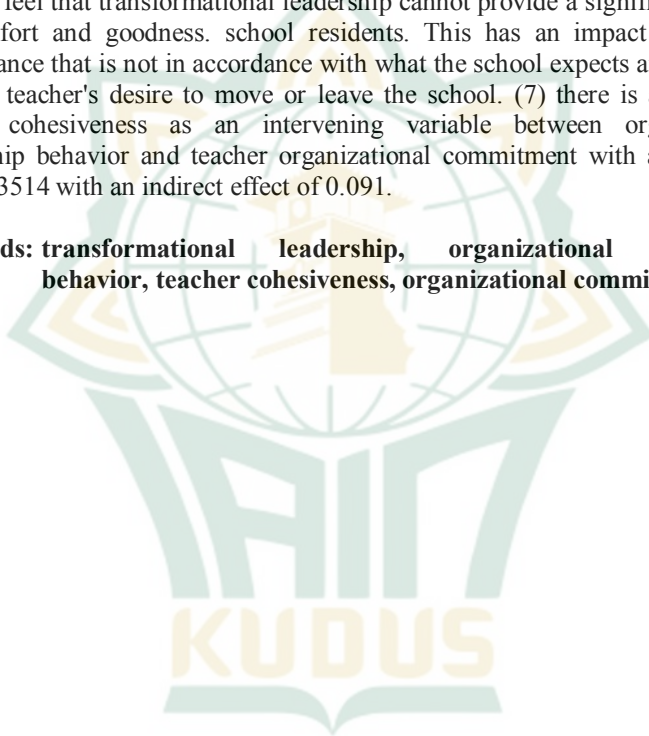
This study aims to determine (1) the level of transformational leadership, organizational citizenship behavior, teacher cohesiveness, and organizational commitment, (2) the effect of transformational leadership and organizational citizenship behavior partially on teacher cohesiveness, (3) the influence of transformational leadership and organizational citizenship behavior partially simultaneous influence on teacher cohesiveness, (4) the effect of transformational leadership, organizational citizenship behavior and teacher cohesiveness partially on organizational commitment, (5) the influence of transformational leadership, organizational citizenship behavior and teacher cohesiveness simultaneously on organizational commitment, (6) the effect of teacher cohesiveness as the intervening variable between transformational leadership and teacher organizational commitment, (7) the effect of teacher cohesiveness as an intervening variable between organizational citizenship behavior and teacher organizational commitment.

This research uses a quantitative approach and the type of research is field research. Data collection techniques in the form of interviews, documentation, and questionnaires obtained from 45 respondents. Data analysis techniques through descriptive analysis, classical assumption test, and path analysis. The research locations are MI Muhammadiyah Kedungsari, MI Muhammadiyah Bae, MI Muhammadiyah Undaan, and SD Muhammadiyah Gribig.

Based on the research that has been done, it is found that: (1) transformational leadership, Organizational Citizenship Behavior, teacher organizational commitment is in the high category, while teacher cohesiveness is in the very high category. (2) there is the effect of transformational leadership on teacher cohesiveness with a t-value of 2.130 with a direct effect of 0.081. And there is the effect of organizational citizenship behavior on teacher cohesiveness with a t-value of 4.905 with a direct effect of 0.429. (3) there is a simultaneous influence of transformational leadership and organizational citizenship behavior on teacher cohesiveness with an Fcount of 111.562, with a correlation coefficient of 0.917 and a coefficient of determination of 84.2%. (4) there is the effect of transformational leadership on organizational commitment with a t-value of 3.393 with a direct effect of 0.206. And there is no effect of organizational citizenship behavior on organizational commitment with a t-value of 0.988 with a direct effect of 0.024. OCB cannot affect organizational commitment, it could be because teachers do pseudo OCB, meaning that OCB is only done when in front of the principal or when getting an opportunity in public. Some of the reasons for doing pseudo OCB are because they want to get praise, rewards, or even to be well received at the school. Then there is the effect of teacher cohesiveness on organizational commitment with a t-value of 2.408 with a direct

influence of 0.124. (5) there is a simultaneous influence of transformational leadership, organizational citizenship behavior and teacher cohesiveness on organizational commitment with an Fcount of 84.180 with a correlation coefficient of 0.928 and a coefficient of determination of 86%. (6) there is no effect of teacher cohesiveness as an intervening variable between transformational leadership on teacher organizational commitment with a t value of 1.524952384 with an indirect influence value of 0.115. The lack of teacher cohesiveness as an intervening variable between transformational leadership and teacher organizational commitment could be because the principal is considered bad because he is not able to carry out his duties and functions properly, so teachers feel that transformational leadership cannot provide a significant impact for comfort and goodness. school residents. This has an impact on teacher performance that is not in accordance with what the school expects and can even create a teacher's desire to move or leave the school. (7) there is an effect of teacher cohesiveness as an intervening variable between organizational citizenship behavior and teacher organizational commitment with a t-value of 2.163523514 with an indirect effect of 0.091.

Keywords: transformational leadership, organizational citizenship behavior, teacher cohesiveness, organizational commitment.



نبذة مختصرة

أنجي بوتري ليستاري ، ٢٠٦٠٢٠٠٥٤ بعنوان "تأثير القيادة التحويلية وسلوك المواطنة التنظيمية على الالتزام التنظيمي من منظور تماسك المعلم في مؤسسة محمد باديا للتعليم الابتدائي في كودوس ريچنسي".

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد (١) مستوى القيادة التحويلية ، وسلوك المواطنة التنظيمية ، و تماسك المعلم ، والالتزام التنظيمي ، (٢) تأثير القيادة التحويلية وسلوك المواطنة التنظيمية جزئياً على تماسك المعلم ، (٣) تأثير القيادة التحويلية وسلوك المواطنة التنظيمي جزئياً. التأثير المتزامن على تماسك المعلم ، (٤) تأثير القيادة التحويلية وسلوك المواطنة التنظيمية و تماسك المعلم جزئياً على الالتزام التنظيمي ، (٥) تأثير القيادة التحويلية وسلوك المواطنة التنظيمية و تماسك المعلم في وقت واحد على الالتزام التنظيمي ، (٦) أثر تماسك المعلم كمتغير متداخل بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي للمعلم (٧) تأثير تماسك المعلم كمتغير متداخل بين سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي للمعلم.

يستخدم هذا البحث المنهج الكمي ونوع البحث هو البحث الميداني. تقنيات جمع البيانات في شكل مقابلات وتوثيق واستبيانات تم الحصول عليها من ٤٥ مستجيباً. تقنيات تحليل البيانات من خلال التحليل الوصفي واختبار الافتراض الكلاسيكي وتحليل المسار. مواقع البحث هي MI Muhammadiyah و MI Muhammadiyah Kedungsari

و Bae و MI Muhammadiyah Undaan و SD Muhammadiyah Gribig.

بناءً على البحث الذي تم إجراؤه ، وجد أن: (١) القيادة التحويلية ، وسلوك المواطنة التنظيمية ، والالتزام التنظيمي للمعلم في الفئة العليا ، بينما تماسك المعلم في فئة عالية جداً. (٢) هناك تأثير القيادة التحويلية على تماسك المعلم بقيمة $t = 2.130$ مع تأثير مباشر $t = 4.905$ بتأثير مباشر $t = 0.081$. وهناك تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على تماسك المعلم بقيمة $t = 4.905$ بتأثير مباشر $t = 0.429$. (٣) هناك تأثير متزامن للقيادة التحويلية وسلوك المواطنة التنظيمية على تماسك المعلم مع $F_{count} = 111.562$ ، مع معامل ارتباط 0.917 ومعامل تحديد 84.2% . (٤) هناك تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي بقيمة $t = 3.393$ مع تأثير مباشر قدره

٠.٠٢٠٦ . ولا يوجد تأثير لسلوك المواطنة التنظيمية على الالتزام التنظيمي بقيمة $t = 0.988$ بتأثير مباشر ٠.٠٢٤ . لا يمكن أن يؤثر OCB على الالتزام التنظيمي ، فقد يكون ذلك بسبب قيام المعلمين بعمل OCB الزائف ، مما يعني أن OCB لا يتم إلا عندما يكون أمام المدير أو عند الحصول على فرصة في الأماكن العامة. بعض أسباب القيام بـ OCB الزائفة هي أنهم يريدون الحصول على الثناء أو المكافآت أو حتى أن يتم استقبالهم بشكل جيد في المدرسة. ثم هناك تأثير تماسك المعلم على الالتزام التنظيمي بقيمة $t = 2.408$ مع تأثير مباشر ٠.١٢٤ . (٥) يوجد تأثير متزامن للقيادة التحويلية وسلوك المواطنة التنظيمية وتماسك المعلم على الالتزام التنظيمي مع عدد $F_{count} = 84.180$ مع معامل ارتباط $r = ٠.٩٢٨$ ومعامل تحديد ٨٦% . (٦) لا يوجد تأثير لتماسك المعلم كمتغير متداخل بين القيادة التحويلية على التزام المعلم التنظيمي بقيمة $t = 1.524952384$ بقيمة تأثير غير مباشرة ٠.١١٥ . قد يكون الافتقار إلى تماسك المعلم كمتغير متداخل بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي للمعلم لأن المدير يعتبر سيئاً لأنه غير قادر على تنفيذ واجباته ووظائفه بشكل صحيح ، لذلك يشعر المعلمون أن القيادة التحويلية لا يمكن أن توفر تأثيراً كبيراً على الراحة والخير. سكان المدرسة. هذا له تأثير على أداء المعلم الذي لا يتوافق مع ما تتوقعه المدرسة ويمكن أن يخلق رغبة المعلم في الانتقال أو ترك المدرسة. (٧) يوجد أثر لتماسك المعلم كمتغير متداخل بين سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي للمعلم بقيمة $t = ٢.١٦٣٥٢٣٥١٤$ بتأثير غير مباشر قدره ٠.٠٩١ .

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية ، سلوك المواطنة التنظيمية ، تماسك المعلم ، الالتزام التنظيمي.