
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP
PERILAKU KEANGGOTAAN (OCB) PADA PEGAWAI DI YAYASAN
MIMA NURUL HUDA GONDANGREJO CAKRU KENCONG
KABUPATEN JEMBER**

**Oleh :
A. Kharisul Anam *)
Hadi Sunaryo **)**

ABSTRACT

This study aims to analyze and influence the influence of leadership style and commitment to the behavior of membership (organizational citizenship behavior) on the employees of Yayasan Mima Nurul Huda Gondang Rejo Cakru Kencong Jember District. Data analysis method used is multiple linear regression analysis, Normality Test, f test and t test. Based on the results of data analysis, the regression equation in the can is as follows:

The result of t test, there is no positive or significant influence of leadership style on membership behavior, and there is significant positive influence of organizational commitment to teacher membership behavior at Yayasan Mima Nurul Huda Gondang Rejo Cakru Kencong Jember Regency. Results simultaneously with F test show that all leadership style and commitment variables significantly influence OCB.

Keywords: Leadership Style, Commitment, and Membership Behavior

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Perkembangan organisasi pendidikan yang semakin meningkat menuntut sebuah yayasan usaha untuk dapat memaksimalkan potensi organisasinya. Perkembangan dunia pendidikan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif sehingga memperoleh hasil kerja yang diharapkan. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku sebatas peraturan perusahaan dan perilaku *in-role* sesuai dengan *job description*, melainkan juga perilaku *extra-role* atau yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Mayasari dkk., 2010). Seorang pemimpin yang demokratis dalam lingkungan organisasi, memperoleh dukungan, membangkitkan semangat, dan memberikan inspirasi sehingga para pengikut merasa terinspirasi untuk mengikuti dan menunjukkan perilaku ekstra peran sebagai warga yang baik bagi organisasinya.

Keefektifan peran kepemimpinan yang demokratis akan mendorong meningkatnya perilaku ekstra peran (OCB). Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass 1990 dalam Darwito, 2008). Penelitian Syahril dan Widayarni (2007) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang demokratis dan kepribadian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Namun pada penelitian Rahmatun (2014): Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) mengemukakan bahwa pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan maupun tugas terhadap Perilaku Keanggotaan (OCB) ekstra peran (OCB) tidak signifikan. Penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* dalam pengaruh gaya kepemimpinan yang demokratis terhadap OCB. Munculnya perilaku ekstra peran (OCB) tidak dipengaruhi secara langsung oleh gaya kepemimpinan yang demokratis tetapi muncul karena adanya keyakinan yang baik bahwa organisasi memiliki pemimpin yang bisa dipercaya. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi untuk mendorong OCB (Lepine *et al.*, 2002 dalam Bakhshi dkk., 2011).

Yayasan Mima Nurul Huda merupakan salah satu yayasan organisasi pendidikan yang membantu masyarakat yang hidup di zaman modern, yang mudah diterima masyarakat, mudah dijangkau, agamis, sosialis dan tentunya dengan sumber daya manusia dalam hal pemenuhan kebutuhan pendidikan yang mempunyai keahlian dibidangnya. Yayasan Mima Nurul Huda dibagi dalam beberapa tingkatan pendidikan, yaitu madrasah ibtida'iyah setingkat SD, Madrasah Tsanawiyah setingkat SMP, dan Madrasah Aliyah setingkat SMA dimana pada setiap tingkatan pendidikan tersebut dipimpin oleh seorang *kepala madrasah*. Sistem kerja *fulltime* sesuai dengan aturan pemerintah, namun keterbatasan jumlah pegawai atau guru menuntut pegawai untuk bekerja tidak hanya yang sesuai *job description* saja. Oleh karena itu diperlukan perilaku OCB. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya dan hasil observasi di Yayasan Mima Nurul Huda, penting dilakukan penelitian

tentang pengaruh gaya kepemimpinan yang demokratis dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour di Yayasan Mima Nurul Huda.

Kepemimpinan kepala sekolah masing-masing menunjukkan adanya penerapan gaya kepemimpinan yang demokratis, hal ini diperlihatkan dengan adanya beberapa pegawai yang bekerja disana nampak santai dan tidak ada tekanan dalam kerja, serta kepala sekolah selalu membuka saran, kritikan dan masukan bagi siapapun yang ingin berkontribusi untuk kemajuan madrasah dan yayasan. Namun hal ini perlu diperhatikan dengan adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin dan cenderung memanfaatkan kepemimpinan kepala sekolah yaitu dengan selalu tidak menuntaskan pekerjaan dan membawanya pulang. Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen dalam bekerja dan menunjukkan kurangnya perilaku keanggotaan salah satunya yakni tidak mengerjakan beban pekerjaan yang seharusnya dikerjakan ditempat pekerjaan, dan apabila pekerjaan itu dikerjakan dirumah dikhawatirkan akan terganggu dengan urusan lain yang menyebabkan hasil pekerjaan yang kurang maksimal.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan dalam bentuk pertanyaan yakni : (1) Bagaimana deskripsi dari gaya kepemimpinan, Komitmen, dan Perilaku Keanggotaan (OCB) pegawai pada Yayasan Mima Nurul Huda, (2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Keanggotaan (OCB) pegawai Yayasan Mima Nurul Huda, (3) Apakah Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Keanggotaan (OCB) pegawai Yayasan Mima Nurul Huda, (4) Apakah gaya kepemimpinan dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Keanggotaan (OCB) pegawai Yayasan Mima Nurul Huda?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini yaitu : (1) Untuk mendeskripsikan mengetahui Gaya Kepemimpinan, Komitmen, dan Perilaku Keanggotaan (OCB) pegawai di Yayasan Mima Nurul Huda. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Perilaku Keanggotaan (OCB) pegawai Yayasan Mima Nurul Huda. (3) Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis Komitmen terhadap Perilaku Keanggotaan (OCB) pegawai Yayasan Mima Nurul Huda. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Perilaku Keanggotaan (OCB) pegawai di Yayasan Mima Nurul Huda.

MANFAT PENELITIAN

Bagi institusi, diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap kebijakan yang telah dilakukan dalam kaitannya mengenai gaya kepemimpinan dan Perilaku Keanggotaan (OCB) pegawai. Kemudian untuk peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai petunjuk atau referensi dan pengetahuan bagi pembaca atau peneliti selanjutnya. Serta diharapkan dapat menjadi tolak ukur untuk mengkaji ulang terkait masalah gaya kepemimpinan dan Perilaku Keanggotaan (OCB) pada perusahaan lain.

TINJAUAN TEORI

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

Menurut Greenberg dan Baron (2003), *Oganizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya.

KOMITMEN ORGANISASIONAL

Menurut Bangun (2012; 312) Komitmen adalah suatu kondisi mendorong orang lain dapat melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Komitmen telah lama menjadi manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki Komitmen. Suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan, seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan.

PENGERTIAN GAYA KEPEMIMPINAN

Robbins (2008:99) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisish antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Handoko (2003:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

JENIS, LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian ini menurut Sugiyono (2008:7) termasuk penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan menggunakan kusioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

LOKASI PENELITIAN

Penelitian dilakukan karyawan pada Yayasan Mima Nurul Huda di Dusun Gondang rejo Desa Cakru Kecamatan Kencong Kabupaten Jember Jawa Timur.

WAKTU PENELITIAN

Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016 sampai dengan Mei 2017.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasional variabel penelitian. Secara lebih rinci, operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut.

1. Perilaku Keanggotaan (OCB) Pegawai

Perilaku keanggotaan (OCB) menurut Johns (1996) dalam Triyanto (2009) adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memiliki karakteristik perilaku sukarela yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi Perilaku Keanggotaan (OCB).

2. Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasi adalah suatu ikatan psikologi karyawan pada organisasi dan pekerjaannya Meyer dan Allen (1990) dalam *Luthans* (2006).

3. Gaya kepemimpinan Demokratis

Menurut Robbins & Judge (2008:315) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

SUMBER DAN METODE PENELITIAN

SUMBER

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer menurut Indrianto dan Supomo (2014:146) ,data primer adalah data yang di peroleh peneliti secara langsung pada waktu melakukan penelitian sedangkan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang di peroleh dari pihak lain.

METODE PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan beberapa metode dengan mengumpulkan sumber data primer maupun sumber data sekunder untuk memecahkan permasalahan, yang kemudian kedua sumber data di kolaborasikan untuk menemukan suatu solusi untuk permasalahan yang di teliti.

METODE ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan model penelitian analisis regresi linear berganda. Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen/terikat dengan satu atau lebih variabel independen/bebas. Setelah data diperoleh, selanjutnya data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan *software SPSS (Statistical and Service Solution) versi. 16.0 for windows*.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

DISKRIPSI SUBYEK PENELITIAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya yang menjadi subyek dari penelitian ini adalah kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $> r$ tabel, maka pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan apabila r hitung $< r$ tabel maka item instrumen dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode cronbach alpha. Rumus Cronbach alpha : dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha lebih besar ($>$) dari 0,60 (Ghozali, 2005: 42).

2. Uji Normalitas Data

Tabel 4.9 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sampel

	Gaya kepemimpinan	Komitmen organisasi	X1
N	35	35	35
Normal Parameters ^a			
Mean	29.8571	22.8857	38.4000
Std. Deviation	3.61486	2.95825	5.67347
Most Extreme Differences			
Absolute	.153	.161	.150
Positive	.153	.161	.150
Negative	-.095	-.079	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z	.908	.950	.885
Asymp. Sig. (2-tailed)	.382	.328	.414

Berdasarkan pengujian normalitas tersebut, didapatkan nilai asymp.sig sebesar 0,414 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolonieritas

Tabel uji multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,153	3,587		2,830	,008		
	gaya kepemimpinan	-,043	,104	-,068	-,417	,680	,560	1,786
	komitmen organisasi	,934	,200	,764	4,667	,000	,560	1,786

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan (1.786), variabel komitmen organisasi (1.786) memiliki nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	B	Thitung	Ttabel	Sig-t
X1	0,430	0.680	0.417	2,019	0.680
X2	0.934	0.764	4.667	2,019	0,000
Variabel	Keterangan				
Tarif Sig α	0,05				
Konstanta	10.153				

Dari Tabel 4.12 maka bisa di ketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 17.306 + 0,430 X_1 + 0.934 X_2$$

Keterangan:

Y = OCB (perilaku keanggotaan)

a = konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = koefisien regresi

X1 = gaya kepemimpinan

X2 = komitmen organisasi

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t (uji parsial) ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1). Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Perilaku keanggotaan Guru Yayasan Mima Nurul Huda Gondang Rejo Cakru Kencong Kabupaten Jember.

Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa nilai $b_1 = 0,430$ nilai t_{hitung} (0.417) < t_{tabel} (2,019) dan signifikan t (0,02) < 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif atau signifikan gaya kepemimpinan terhadap perilaku keanggotaan guru pada Yayasan Mima Nurul Huda Gondang Rejo Cakru Kencong Kabupaten Jember. Perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar 95% ($\alpha = 5\%$) diperoleh 2,019.

2). Pengaruh komitmen organisasional (X_2) terhadap perilaku keanggotaan guru Yayasan Mima Nurul Huda Gondang Rejo Cakru Kencong Kabupaten Jember

Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa nilai $b_2 = 1,202$, nilai $t_{hitung} (4,667) > t_{tabel} (2,019)$ dan signifikan $t (0,00) < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif yang signifikan komitmen organisasi terhadap perilaku keanggotaan guru pada Yayasan Mima Nurul Huda Gondang Rejo Cakru Kencong Kabupaten Jember. Perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar 95% ($\alpha = 5\%$) diperoleh 2,019.

b. Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap perilaku keanggotaan staff & guru Yayasan Mima Nurul Huda Gondang Rejo Cakru Kencong Kabupaten Jember. Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa nilai $b_1 = 0,417$, $b_2 = 4,667$ dengan nilai $F_{hitung} (17,306) > F_{tabel} (4,703)$ atau signifikan $F (0,000) < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku keanggotaan guru Yayasan Mima Nurul Huda

Dari hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,520 sehingga dapat disimpulkan bahwa 52% perilaku keanggotaan pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 48% dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dinyatakan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh, bahwa variabel gaya kepemimpinan yang meliputi Sifat, Kebiasaan, Temperamen, Watak, dan Kepribadian menunjukkan nilai tinggi. Hal ini didukung oleh keadaan yang ada, dimana kepala sekolah sudah mampu memberikan penjelasan mengenai pekerjaan secara detail terhadap staff & guru, memberikan instruksi kepada staff & guru terkait pekerjaan, memberikan pengawasan kerja kepada guru, memberikan dorongan kepada staff & guru, mendengarkan keluhan staff & guru, dan menjaga hubungan baik dengan staff & guru. Keterkaitan antara item-item yang diajukan kepada staff & guru yang terdiri dari Pimpinan memiliki sifat yang mudah di pahami dalam mengarahkan tujuan perusahaan. Kebijakan yang demokratis seorang pemimpin mampu melaksanakan visi dan misi organisasi atau perusahaan dengan lancar. Dalam menentukan keputusan pimpinan bersikap layaknya pemimpin demokratis. Pimpinan menjalankan gaya kepemimpinan yang demokratis sesuai dengan iklim organisasi. Penyelesaian semua masalah dilakukan dengan detail teliti dan mengedepankan nilai-nilai demokrasi.

Pimpinan tidak menunjukkan sifat yang arogan dan mudah menjalankan kebersamaan. Pimpinan memiliki jiwa yang adil dan mampu mengemban tugas dengan amanah. Pimpinan menilai dengan subyektif kepada semua pekerja. Kepribadian seorang pemimpin memiliki konsisten yang tinggi telah menunjukkan nilai yang baik meskipun dalam penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan terhadap perilaku keanggotaan yang dimiliki oleh seluruh staff guru di Yayasan Mima Nurul Huda Jember.

Perilaku kepemimpinan *initiating structure* dan *consideration* tidak saling tergantung. Artinya pelaksanaan perilaku yang satu tidak mempengaruhi pelaksanaan perilaku yang lain. Dengan demikian seorang pemimpin dapat sekaligus berperilaku kepemimpinan *initiating structure and consideration*. Hasil tersebut dapat dibuktikan bahwa kepala sekolah selalu berusaha untuk meningkatkan perilaku keanggotaan guru untuk mencapai prestasi sekolah.

Hasil lain penelitian menunjukkan bahwa, komitmen organisasional para guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keanggotaan guru yang bersangkutan. Sesuai dengan kajian teoritis, komitmen organisasi intrinsik merupakan komitmen organisasi yang berasal dari dalam diri seseorang, tanpa dipengaruhi oleh kondisi eksternal. Sedangkan komitmen organisasi ekstrinsik adalah motivasi kerja yang sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan luar.

Dalam penelitian ini, komitmen organisasi para guru dilihat dari ; Saya merasa telah menjadi bagian yang kuat dari organisasi atau perusahaan ini, Hidup dan bekerja saya hanya untuk pengabdian pada organisasi atau perusahaan ini, Kenyamanan dan kedudukan kerja saat ini membuat saya bertahan, Saya meyakini bahwa masa depan saya akan lebih baik karena telah lama bekerja di organisasi atau perusahaan ini, Saya ingin menghidupi organisasi ini berdasarkan kemampuan dan kemauan yang saya miliki, Kewajiban bertanggung jawab penuh pada organisasi atau perusahaan ini adalah yang nomor dua setelah keluarga telah menunjukkan nilai yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan instrumen penelitian yang diajukan kepada staff & guru menganggap bahwa komitmen kerja merupakan penunjang pelaksanaannya keanggotaan pada Yayasan yang mereka di saat ini.

Sementara Perilaku Keanggotaan Organisasi adalah sebuah perilaku di mana seseorang mau melakukan sesuatu di luar apa yang sudah dideskripsikan oleh pekerjaannya, dan tidak memiliki penghargaan (*reward*) untuk itu. Sebagai contoh OCB, jika ada seorang pekerja yang bersedia membantu bosnya atau teman kerjanya untuk melakukan pekerjaan yang tidak ada dalam kontrak kerjanya, maka orang tersebut dikatakan memiliki OCB yang baik. Dengan contoh tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa OCB memiliki dampak terhadap efektivitas suatu organisasi. Kesimpulan tersebut berdasarkan pada item-item kuesioner yang diajukan, yang terdiri dari Setiap pegawai saling bekerjasama dalam bekerja, Kepedulian terhadap sesama dalam bekerja adalah

sebuah tuntutan, Kecenderungan pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas dan sempurna, Rasa tanggung jawab yang tinggi membuat pekerja lebih tertata, Loyalitas pada pekerjaan sangat tinggi, Kenyamanan bekerja dan berorganisasi saat ini membuat saya bertahan hingga sekarang, Semua peraturan tertulis maupun tidak tertulis mampu dijalankan dengan baik oleh seluruh pegawai, Disiplin dalam bekerja sudah menjadi rutinitas, memiliki nilai yang baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Mima Nurul Huda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Perilaku Keanggotaan (OCB) Pegawai Yayasan Mima Nurul Huda.
2. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap variable Perilaku Keanggotaan (OCB) pegawai Yayasan Mima Nurul Huda
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan dan Komitmen berpengaruh secara bersama-sama terhadap Perilaku Keanggotaan (OCB) pegawai Yayasan Mima Nurul Huda.

Saran

Adapun saran yang diberikan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Terkait dengan gaya kepemimpinan, tentang item pernyataan yang berbunyi Pemimpin saya menekankan hubungan antara pribadi dengan pegawai, mendapatkan skor jawaban yang paling rendah. Hal ini dikaitkan dengan seorang kepala sekolah maupun pimpinan yayasan mima nurul huda yang dianggap kurang memperhatikan hubungan dan akibatnya para pegawai dan guru merasa kurang memaknai hubungan pribadi pemimpin dan pegawai terkait dengan kesenjangan dan kesejahteraan dalam bekerja. Namun disisi lain, kepala sekolah dan pimpinan yayasan hendaknya lebih memiliki sifat bijaksana dan mampu mengayomi dengan baik melalui hubungan yang dijalin antar pribadi.
2. Terkait dengan komitmen organisasi, para pegawai telah merasa nyaman dan krasan dengan kondisi dan lingkungannya bekerja, akan tetapi perlu dipertimbangkannya juga mereka ikut andil dalam perkembangan dan kemajuan yayasan untuk mencapai perusahaan organisasi pendidikan yang lebih bermutu dan dapat meningkatkan kecerdasan berbangsa dan kesejahteraan tentunya bagi para pegawai.
3. Komitmen kerja staff & guru perlu diperhatikan oleh kepala sekolah dengan cara memberikan dorongan-dorongan yang dapat menambah semangat kinerja seorang staff & guru. Seperti pemberian penghargaan kepada staff & guru yang sudah berdedikasi tinggi terhadap sekolah, Kepala sekolah disarankan agar berupaya lebih banyak memberikan penekanan

kepada staff & guru untuk berkreativitas, memberikan peluang dan waktu untuk mengembangkan diri dan memahami kebutuhan atau situasi bawahan.

4. Terkait dengan perilaku keanggotaan (OCB), para pegawai hendaknya lebih bersikap aktif dan reaktif terhadap semua kegiatan yang berbuasnsa kebersamaan dalam bekerja, dan tidak semena-mena dalam melaksanakan tugas baik individu maupun kerja sama. Sikap tolong – menolong hendaknya lebih ditingkatnkan untuk menghindari kesenjangan dalam bekerja, dan memanfaatkan waktu senggang dengan baik dan bermanfaat.
5. Yaysan hendaknya lebih giat dalam menggalakkan hal-hal atau kegiatan yang berkaitan dengan perilaku keanggotaan agar kehidupan pancasila tetap larut dalam lingkungan kerja sehingga dapat mendukung visi dan misis yayasan sebagai lembaga pendidikan yang bemartabat dan dapat menciptakan generasi yang unggul di bidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketiga, Jakarta Salemba Empat.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi 5. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmaja, I., and I. Adnyani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5.11 (2016).
- Bangun, Wilson 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung Airlangga.
- Darmwati, Arum, Lina Nur Hayati, and Dyna Herlina. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Jurnal Economia* 9.1 (2013): 10-17.
- Darwito, (2008). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Thesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang. [Online]. Tersedia: <http://eprints.undip.ac.id/16933/1/DARWITO.pdf>
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron (2003). *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work)*. Eight edition, Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson, (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT.Erlangga.
- Kaihatu, T.S dan Rini, W.A. (2007). *Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi Pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 98.No.1, :49-61.
- Kartini Kartono 2008 *Pemimpindan Kepemimpinan* Jakarta PT.RayaGrafindo.
- Kumar, K and Bakhshi, A. 2005. Linking The 'Big Five' Personality Domain to Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Organizational Behavior* 14 (1), 14-25. www.proquest.com [11 Februari 2011].
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mayer, J. P. And Allen, N. J. (1991), *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*, *Human Resource Management Review*, Sage Publication, Inc.
- Maysarah, Sari; Raharjo, Mudji. *Analisis pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB)(Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang)*. 2015. PhD Thesis. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Miftah 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen* Edisi .12 Jakarta PT.RayaGrafindo

- Miftah Thoha. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Prabowo, Vania Claresta. "pengaruh servant leadership dan komitmen organisasi karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Blue Bird Group Surabaya." *Agora* 1.3 (2013): 1521-1532.
- Putri, I., and I. Suwandana. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5.10 (2016).
- Rahmatun, Tri Astuti, And Anang Kistyanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 2.1 (2014).
- Rahmatun, Tri Astuti, And Anang Kistyanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 2.1 (2014).
- Rivai, Veizthal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktek*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, setephen, P Jugde, Thimoty .2008. *Perilaku Ogansasi*. edisi Jakarta Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiono 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesembilan Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2005) *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima Bandung : Alfabeta
- Triyanto, Agus, and Te Elisabeth Cintya Santosa. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Maranatha* 8.2 (2010): pp-52.
- Utami, Ade Wili Putri, and Maya Setiawardani. "Pengaruh Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)." *Riset Bisnis Dan Investasi* 2.2 (2016): 64.
- William, T. (2013). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan terhadap organization citizenship behavior di PT. CB Capital. *Agora*, 1(1), 245-252

A. Kharisul Anam *) Adalah Alumni Fakultas Ekonomi Unisma

Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Fakultas Ekonomi Unisma