

PSIKOLOGIKA

JURNAL PEMIKIRAN DAN PENELITIAN PSIKOLOGI

Nitya Goestiana Nafisah & Erika S. Kusumaputri

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PERILAKU
KEWARGAAN ORGANISASI PADA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS

Yoga Rendy Riandana & Nur Pratiwi Noviaty

PERSEPSI TERHADAP ASERTIVITAS PIMPINAN DAN KETERIKATAN KERJAKARYAWAN

Rahma Nur Fitriana & Erika S. Kusumaputri

ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI NEGERI SIPIL

Casmini

DINAMIKA PSIKOLOGIS UNTUK BERHENTI MEROKOK WARGA
MUHAMMADIYAH KECAMATAN KALASAN SLEMAN

Sylvia Wulandari & Mira Aliza Rachmawati

EFIKASI DIRI DAN STRES AKADEMIK PADA SISWA SEKOLAH
MENENGAH ATAS PROGRAM AKSELERASI

Endah Septianingsih & Uly Gusniarti

AKU BERKARYA: STUDI KASUS KETAHANAN BANTING PADA DIFABEL
YANG BERWIRSAUSAHA

Indra Wahyudi & Riang Gumanti

PERBEDAAN SUMPEK ANTARA WANITA DAN PRIA PENGHUNI PEMUKIMAN
PADAT DI KOTA YOGYAKARTA

Grace Kilis

DINAMIKA KONFLIK SUAMI-ISTRI PADA MASA AWAL PERKAWINAN

Ilham R. Saputro, Abdurrohman & Erni Agustina Setiowati

STRES KERJA WARTAWAN DITINJAU DARI KEPERIBADIAN
TAHAN BANTING DAN MASA KERJA

PSIKOLOGIKA

JURNAL PEMIKIRAN DAN PENELITIAN PSIKOLOGI

101 Daftar isi

103 SEKAPUR SIRIH: PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI

105 PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI PADA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS
Nitya Goestiana Nafisah & Erika S. Kusumaputri

111 PERSEPSI TERHADAP ASERTIVITAS PIMPINAN DAN KETERIKATAN KERJAKARYAWAN
Yoga Rendy Riandana & Nur Pratiwi Noviaty

121 ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI NEGERI SIPIL
Rahma Nur Fitriana & Erika S. Kusumaputri

127 DINAMIKA PSIKOLOGIS UNTUK BERHENTI MEROKOK WARGA MUHAMMADIYAH KECAMATAN KALASAN SLEMAN
Casmuni

146 EFIKASI DIRI DAN STRES AKADEMIK PADA SISWA SEKOLAH MENENGAH ATAS PROGRAM AKSELERASI
Silvia Wulandari & Mira Aliza Rachmawati

156 AKU BERKARYA: STUDI KASUS KETAHANAN BANTING PADA DIFABEL YANG BERWIRAYSAHA
Endah Septianingsih & Uly Gusniarti

169 PERBEDAAN SUMPEK ANTARA WANITA DAN PRIA PENGHUNI PEMUKIMAN PADAT DI KOTA YOGYAKARTA
Indra Wahyudi & Riang Gumanti

176 DINAMIKA KONFLIK SUAMI-ISTRI PADA MASA AWAL PERKAWINAN
Grace Kilis

187 STRES KERJA WARTAWAN DITINJAU DARI KEPERIBADIAN TAHAN BANTING DAN MASA KERJA
Ilham R. Saputro, Abdurrohman & Erni Agustina Setiowati

199 INDEKS PENULIS DAN SUBJEK ARTIKEL VOLUME 19

Psikologika	Volume 19	Nomor 2	Halaman 101 - 202	Yogyakarta Juli 2014	ISSN : 1410-1289
-------------	-----------	---------	----------------------	-------------------------	---------------------

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI PADA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS

Nitya Goestiana Nafisah
Erika S. Kusumaputri

*Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Email : tya_tiu@yahoo.co.id*

Abstract

The purpose of this study was to determine the correlation between transformational leadership and organizational citizenship behavior. The study involved 30 teachers (12 persons coming from SMA Muhammadiyah Kalasan and the remaining 18 are from high school UII Yogyakarta). Data was collected using organizational citizenship behavior scale and transformational leadership scale. Data analysis used the Pearson product moment. The result showed that there was no correlation between transformational leadership and organizational citizenship behavior among teacher ($r = -0.274, p > 0.05$).

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Transformational Leadership*

Abstrak

Tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kewargaan dalam organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*). Penelitian ini melibatkan 30 orang guru (12 orang berasal dari SMA Muhammadiyah Kalasan dan 18 orang sisanya berasal dari SMA UII Yogyakarta). Pengumpulan data penelitian menggunakan skala perilaku kewargaan dalam organisasi dan skala kepemimpinan transformasional. Kemudian, analisis data menggunakan teknik analisis *product moment* dari Pearson. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kewargaan dalam organisasi pada guru ($r = -0,274, p > 0,05$).

Kata Kunci: Kewargaan dalam Organisasi Kepemimpinan Transformasional

Pendidikan memang telah menjadi penopang dalam meningkatkan sumber daya manusia Indonesia untuk pembangunan bangsa. Masalah serius yang dihadapi dunia pendidikan Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan, baik pendidikan formal maupun pendidikan informal. Penyebabnya antara lain adalah masalah efektivitas, efisiensi dan standarisasi pengajaran. Adapun permasalahan khusus dalam dunia pendidikan, yaitu rendahnya sarana fisik, rendahnya prestasi siswa, rendahnya kesempatan pemerataan pendidikan, dan mahalnya biaya pendidikan. Berbagai usaha

telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan saran dan prasarana pendidikan dan meningkatkan mutu manajemen sekolah, tetapi mutu pendidikan tampaknya belum menunjukkan peningkatan (Prihatsi & Kartika, 2010).

Dalam dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal, informal

maupun nonformal. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, guru tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi mereka. Persoalan mendasar dalam Sistem Pendidikan Nasional yang telah berlangsung separuh abad lamanya, khusus ditinjau dari aspek profesi seorang guru profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus (Prihatsi & Kartika, 2010).

Guru memiliki tugas yang harus dijalankan, yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak peserta didik. Sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina peserta didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Selain itu, terdapat kegiatan lain yang harus dijalankan misalnya menjadi anggota panitia kegiatan sekolah, menjalankan tugas sebagai 'ibu' di sekolah bagi siswa, menghadapi masalah kenakalan anak-anak dan lain sebagainya. Seringkali pekerjaan harus dilakukan di luar jam kerja, yang berarti pula bahwa pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang kompleks.

Perilaku guru yang melakukan berbagai kewajiban di luar jam kerja dan menjalankan aktivitas lain di sekolah dapat digolongkan menjadi perilaku *extra role*. Perilaku *extra role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal. Perilaku *extra role* sangat dihargai jika ditampilkan anggota karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi (Katz, dalam Luthans, 2005). Perilaku *extra role* dalam organisasi merupakan bagian dari perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship*

behavior). Konsep perilaku kewargaan organisasi cenderung melihat seorang karyawan sebagai makhluk sosial atau sebagai anggota organisasi, dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri.

Perilaku kewargaan organisasi adalah bentuk perilaku individu yang dilakukan tanpa mengharapkan suatu imbalan atau hadiah yang diberikan oleh organisasi, dikerjakan tanpa adanya peraturan untuk mengerjakan, serta merupakan pilihan individu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut di luar deskripsi pekerjaan pokoknya dan bersifat informal, dilakukan semata-mata untuk kemajuan organisasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie 2006). Terdapat lima dimensi perilaku kewargaan organisasi menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006), yaitu (1) altruisme (*altruism*), yaitu perilaku menolong orang lain yang membutuhkan bantuan di tempat kerja, membantu memecahkan masalah, serta menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir, (2) kebajikan (*civic virtue*), yaitu perilaku partisipasi dalam pertemuan yang berhubungan dengan organisasi demi kemajuan organisasi, (3) kehati-hatian (*conscientiousness*), yaitu perilaku melakukan pekerjaan secara bertanggung jawab, seperti tidak menunda pekerjaan, hadir tepat waktu, serta mematuhi peraturan dan tata tertib, (4) sportivitas (*sportsmanship*), yaitu perilaku mentoleransi keadaan yang kurang ideal tanpa mengeluh, tidak menggunakan waktu untuk mengeluh tentang hal sepele, dan (5) kesopanan (*courtesy*), yaitu bersikap sopan sesuai aturan sehingga mencegah timbulnya konflik interpersonal, dan munculnya perilaku berkonsultasi terlebih dahulu sebelum mengambil tindakan.

Salah satu penentu dari perilaku kewargaan organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menjadi penting karena saat anggota memiliki atasan yang mampu membangkitkan motivasi maupun mendukung dengan sepenuh hati

terhadap anggotanya, maka akan timbul keinginan untuk memberikan kontribusi secara maksimal terhadap organisasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). Semakin baik hubungan/interaksi atasan dan bawahan, maka semakin baik perilaku anggota selama bekerja berdasarkan tanggung jawab melebihi dari deskripsi pekerjaan yang diberikan. Bass (1985) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat membuat para bawahan menjadi lebih terlibat dan peduli pada pekerjaannya, lebih banyak mencurahkan perhatian dan waktu untuk pekerjaannya, dan mau mengurangi perhatian pada kepentingan pribadi, sehingga dapat membuat bawahannya mau untuk melakukan sesuatu melebihi kewajibannya.

Bass (1985) menyatakan bahwa terdapat empat karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu kharisma (*idealized influence*), rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*), inspirasi (*inspirational motivation*) dan perhatian secara individual (*individualized consideration*). Kharisma didefinisikan sebagai sebuah proses di saat seorang pemimpin memengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut. Rangsangan intelektual adalah sebuah proses di saat pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah-masalah yang ada di organisasi dan memengaruhi para pengikut untuk memandang masalah-masalah dari perspektif yang baru. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional juga mampu memberikan inspirasi. Pemimpin mampu mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi dari bawahannya, menggunakan motivasi untuk memfokuskan pada kerja keras. Pemimpin juga mampu memberikan perhatian secara individual dengan bertindak sebagai pembimbing dan memberikan dukungan secara pribadi kepada bawahannya. Sedangkan perhatian secara individual artinya pemimpin mampu memperlakukan

orang lain sebagai individu, dapat mempertimbangkan kebutuhan individual dan mau mendengarkan aspirasinya, serta dapat mengembangkan bawahan ke arah kinerja yang lebih bagus.

Van Dyne (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006) mengemukakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kewargaan organisasi pada bawahan adalah faktor personal yang melibatkan penilaian terhadap pemimpinnya. Dalam struktur organisasi sekolah, pemimpin atau atasan dari para guru adalah kepala sekolah. Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas kinerja seorang kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah memiliki tanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah. Oleh karena itu, perilaku kewargaan organisasi guru akan dipengaruhi oleh penilaian terhadap kepemimpinan transformasional yang ditampilkan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kewargaan organisasi. Semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang dirasakan guru maka semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi yang ditampilkan oleh guru.

METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Muhammadiyah Kalasan sebanyak 18 orang dan guru di SMA UII Yogyakarta sebanyak 12 orang. Keseluruhan jumlah subjek penelitian adalah 30 orang.

Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan skala,

yaitu skala perilaku kewargaan organisasi dan skala kepemimpinan transformasional.

Skala perilaku kewargaan organisasi. Skala ini disusun sendiri oleh peneliti dengan mendasarkan pada konstruk yang dikembangkan oleh Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006). Skala ini terdiri atas 28 butir pernyataan bersifat *favorable* dan *unfavorable* yang memuat 5 dimensi perilaku kewargaan organisasi, yaitu altruisme, kebajikan, kehati-hatian, sportivitas dan kesopanan. Model respon jawaban yang digunakan adalah model skala Likert. Koefisien korelasi aitem total bergerak antara 0,227-0,764 dengan koefisien realibilitas *alpha Cronbach* 0,919.

Skala kepemimpinan transformasional. Skala ini disusun oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass (1985). Skala terdiri atas 36 aitem *favorable* dan *unfavorable* yang meliputi 4 aspek yaitu kharisma, inspirasi/motivasi, rangsangan intelektual dan perhatian terhadap individu. Skala ini berbentuk Likert. Koefisien korelasi aitem dengan aitem bergerak antara 0,322-0,914 dengan koefisien realibilitas *alpha Cronbach* 0,970.

Metode Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment Pearson* dengan menggunakan program *SPSS for Windows Release 16.0*.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil kategorisasi skor subjek pada skala perilaku kewargaan organisasi terdapat 13 subjek (43,33 %) yang memiliki perilaku kewargaan organisasi pada kategori sangat tinggi, dan 17 subjek (56,67%) yang berada pada kategori tinggi.

Hasil Uji Asumsi

Berdasarkan hasil uji normalitas

dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data perilaku kewargaan organisasi memiliki distribusi secara normal dengan skor $KS-Z = 0.200$ ($p > 0,05$) dan data kepemimpinan transformasional berdistribusi secara normal dengan skor $KS-Z = 0.083$ ($p > 0,05$).

Uji linieritas dengan menggunakan *test for linierity* diperoleh skor $F = 2.515$ ($p < 0.00$). Hal ini menunjukkan bahwa data perilaku kewargaan organisasi dan kepemimpinan transformasional mengikuti garis linier.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil analisis data dengan menggunakan teknik korelasi *pearson* menunjukkan nilai korelasi (r) = -0,274 dengan $p = 0,71$ ($p > 0,05$). Hal ini berarti tidak ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kewargaan organisasi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tidak ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kewargaan organisasi pada guru SMA. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini ditolak.

Dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi. Ada beberapa hal yang kemungkinan dapat menjadi penyebab temuan tersebut. Kemungkinan pertama adalah perilaku kewargaan organisasi akan lebih dipengaruhi oleh faktor internal individu dibandingkan faktor eksternal individu. Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi perilaku kewargaan organisasi ada empat, yaitu karakteristik individual karyawan/anggota organisasi, karakteristik tugas/pekerjaan, karakteristik kepemimpinan, dan karakteristik organisasi. Sedangkan menurut Dyne, Graham, dan Dienesch (Teresia, 2008), perilaku kewargaan organisasi dipengaruhi oleh dua

faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri anggota (internal) seperti semangat kerja, rasa puas, dan sikap positif; dan faktor yang berasal dari luar anggota (eksternal) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan, serta budaya perusahaan.

Faktor kepribadian dan suasana hati merupakan faktor yang berasal dari dalam diri anggota (internal). Kepribadian memiliki karakteristik relatif menetap, sedangkan *mood* dapat berubah-ubah (Teresia, 2008). Suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain. Meskipun suasana hati dipengaruhi oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi oleh faktor situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian (Teresia, 2008). Jadi, jika organisasi menghargai karyawannya dan memperlakukan mereka secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus. Konsekuensinya, karyawan akan bersedia secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain (Sloat, dalam Teresia, 2008).

Demikian pula, kepribadian memiliki peran dalam perilaku karyawan (Teresia, 2008), salah satunya adalah karakter *self monitoring*. Menurut penelitian Blakely, Andrews, dan Fuller (Teresia, 2008), *self-monitoring* berhubungan signifikan dengan perilaku kewargaan organisasi. Individu dengan *self monitoring* yang tinggi akan mampu menguasai dirinya. Individu akan memiliki kesadaran diri bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi, sehingga ia akan berusaha beradaptasi dan fleksibel dengan lingkungan organisasi. Individu juga akan berusaha memahami posisi serta karakteristik orang lain. Ketika telah memiliki karakter *self monitoring*, maka perilaku kewargaan organisasi akan timbul sendirinya pada setiap anggota. Faktor kepribadian ini merupakan sesuatu yang melekat pada diri anggota dan lebih sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil terhadap perilaku kewargaan

organisasi dibandingkan dengan faktor-faktor lain yang berasal dari luar individu. Hal ini tampak pula melalui gambaran data penelitian bahwa semua subjek penelitian memiliki perilaku kewargaan organisasi yang cenderung tinggi meskipun persepsi terhadap kepemimpinan transformasional sebagian besar berada pada taraf sedang.

Penjelasan kedua adalah berkaitan dengan adanya perbedaan budaya. Ada kemungkinan kepemimpinan transformasional kurang cocok diterapkan dalam budaya yang memiliki jarak kekuasaan yang tinggi (*high power distance*). Jarak kekuasaan tinggi (Hofstede, 1983) adalah aspek budaya yang menempatkan anggota masyarakat berdasarkan prinsip ketidaksetaraan (*inequality*), di mana status seseorang merupakan keistimewaan. Dalam budaya-budaya dengan jarak kekuasaan tinggi, orang yang lebih tua dipandang penting karena mereka memiliki nilai menghargai usia lanjut. Anggota organisasi di negara yang masyarakatnya menerima kenyataan bahwa kekuasaan tidak pernah dibagi merata secara demokratis mengharapkan bahwa atasan akan memimpin dengan memberi perintah atau petunjuk tentang apa yang harus dikerjakan dan selalu membuat keputusan yang perlu. Oleh karena itu, pada organisasi dengan jarak kekuasaan tinggi, anggota cenderung menganggap penentuan tujuan kurang penting dan atasan-lah yang seharusnya menentukan tujuan untuk anggota. Di sisi lain, bawahan juga lebih merasa bimbang untuk berkonfrontasi dengan atasan mereka dan lebih mempunyai rasa takut dalam menyatakan ketidaksetujuan terhadap atasan. Dengan demikian, meskipun pemimpin hanya sekedar memberikan perintah dan kurang menampilkan kepemimpinan transformasional, bawahan dapat menerima hal tersebut dan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan seperti kemungkinan terjadinya bias karena peneliti tidak dapat memastikan kesungguhan dan kejujuran

subjek dalam mengisi angket. Dalam pengisian angket, ada kemungkinan subjek cenderung memberikan jawaban yang positif. Selain itu, pengambilan data di dua sekolah yang berbeda mungkin memengaruhi hasil penelitian karena kondisi subjek yang tidak setara.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kewargaan organisasi pada guru SMA dalam penelitian ini. Tinggi rendahnya perilaku kewargaan organisasi tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.

Saran

Sesuai dengan temuan penelitian ini yaitu tidak ada korelasi antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kewargaan organisasi, maka instansi perlu meningkatkan hal-hal lain di sekolah agar perilaku kewargaan organisasi tetap baik, misalnya menjaga suasana kerja agar tetap kondusif, meningkatkan kerjasama antar guru, dan sebagainya.

Selain itu, meskipun dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional tidak memengaruhi perilaku kewargaan organisasi, banyak penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda. Oleh karena itu, pejabat atau pemimpin di sekolah diharapkan tetap mengembangkan kepemimpinan transformasional karena kepemimpinan transformasional menimbulkan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatkan kinerja kelompok dan meningkatkan kemampuan organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya, mengingat kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini ternyata tidak berkorelasi dengan perilaku kewargaan organisasi, diharapkan peneliti selanjutnya mengkaji variabel-variabel lain yang

memengaruhi perilaku kewargaan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Hofstede G. (1983). The Cultural Relativity of Organizational Practices and Theories. *Journal of International Business Studies*, 14, 75-89.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Yogyakarta: Andi Offset.
- Organ, D. W., Podsakoff P. M., & MacKenzie S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior; Its nature, antecedents, and consequences*. USA: SAGE Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie S. B., Paine, J. B., & Bachrach D. G. (2000). Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal of Management*, 26, 513-563.
- Prihatsi, U., & Kartika S. D. (2010). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*. 7(1), 68-81.
- Teresia, N., & Tommy, Y. S. S. (2008). Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Center di PT. X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi* 10(2), 154-169.