

ANALISIS DESKRIPTIF KEPEMIMPINAN AUTENTIK, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN PERILAKU KERJA GURU DI SD NEGERI 174554 LUMBAN HARIARA

¹Peni Falentina Sibarani, ²Chrisyanto Namora Aritonang, ³Yance W.M. Hutapea,
⁴Grace Amelia, ⁵Lustani Samosir

Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Kristen
Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

Correspondence		
Email: ¹ penifalentin@gmail.com , ² chrisyantoaritonang95@gmail.com , ³ yancewanda30@gmail.com , ⁴ grace.goeltom85@gmail.com ⁵ lustani_s@yahoo.co.id	No. Telp:	
Submitted: 14 Desember 2025	Accepted: 23 Desember 2025	Published: 24 Desember 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat kepemimpinan autentik kepala sekolah, Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru, dan perilaku kerja guru di SD Negeri 174554 Lumban Hariara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Sampel penelitian adalah seluruh populasi sebanyak 10 orang pendidik dan tenaga kependidikan menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui angket skala Likert sebanyak 39 item dan dianalisis dengan statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan autentik berada pada kategori tinggi dengan skor mean 4,208; (2) OCB guru berada pada kategori sangat tinggi dengan skor mean 4,253; dan (3) perilaku kerja guru berada pada kategori tinggi dengan mean 4,200. Ketiga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dengan nilai Cronbach Alpha > 0,89. Penelitian ini memberikan implikasi bagi peningkatan mutu manajemen sekolah dan pengembangan profesional guru.

Kata kunci: kepemimpinan autentik, OCB, perilaku kerja guru, sekolah dasar

PENDAHULUAN

Guru merupakan aktor kunci dalam keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Kinerja dan perilaku kerja guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah serta budaya organisasi tempat guru bekerja. Dalam konteks tersebut,

kepemimpinan autentik menjadi salah satu model kepemimpinan yang relevan bagi institusi pendidikan modern karena menekankan integritas, kejujuran, dan ketulusan pemimpin (Avolio & Gardner, 2005).

Selain kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior



(OCB) juga memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas sekolah. OCB merujuk pada perilaku sukarela yang tidak tercantum dalam uraian tugas formal, tetapi memberikan kontribusi positif bagi organisasi (Organ, 1997). Guru dengan tingkat OCB tinggi cenderung lebih kooperatif, berinisiatif, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas.

Perilaku kerja guru sendiri merupakan refleksi profesionalisme yang mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan pelaksanaan pembelajaran yang efektif (Robbins & Judge, 2017). Ketiga aspek tersebut saling berhubungan dan menentukan kualitas pendidikan di sekolah.

SD Negeri 174554 Lumban Hariara, sebagai sekolah dasar negeri di daerah pedesaan Kabupaten Toba, memiliki sumber daya manusia yang terbatas sehingga membutuhkan dukungan kepemimpinan dan kerja kolaboratif yang kuat. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis tingkat kepemimpinan autentik, OCB, dan perilaku kerja guru telah terwujud dalam praktik sehari-hari. Penelitian ini difokuskan untuk memberikan gambaran faktual terkait ketiga variabel tersebut sebagai dasar pengembangan mutu sekolah.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana tingkat Kepemimpinan Autentik di SD Negeri 174554 Lumban Hariara? 2) Bagaimana tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru di SD Negeri 174554

Lumban Hariara? 3) Bagaimana tingkat Perilaku Kerja Guru di SD Negeri 174554 Lumban Hariara?. Penelitian ini juga bertujuan untuk: 1) Untuk mendeskripsikan tingkat Kepemimpinan Autentik di SD Negeri 174554 Lumban Hariara. 2) Untuk mendeskripsikan tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru di SD Negeri 174554 Lumban Hariara. 3) Untuk mendeskripsikan tingkat Perilaku Kerja guru di SD Negeri 174554 Lumban Hariara.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menggambarkan kecenderungan variabel sebagaimana adanya berdasarkan data lapangan.

Populasi berjumlah 10 orang (1 kepala sekolah, 8 guru, dan 1 operator). Seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik total sampling. Instrumen berupa angket tertutup skala Likert dengan 39 item, meliputi:

- 12 item kepemimpinan autentik
- 15 item OCB
- 12 item perilaku kerja guru

Teknik Analisis Data

1. Menghitung skor rata-rata (mean) tiap variabel
2. Mengkategorikan hasil berdasarkan interval 1–5
3. Uji reliabilitas instrumen menggunakan Cronbach Alpha Mengacu pada Sugiyono (2022) Kriteria Kategorisasi adalah sebagai berikut:

Rentang Mean	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat tinggi

3,41 – 4,20	Tinggi
2,61 – 3,40	Sedang
1,81 – 2,60	Rendah
1,00 – 1,80	Sangat rendah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menganalisis tiga variabel utama, yaitu kepemimpinan autentik, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan perilaku kerja guru. Perhitungan statistik deskriptif menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebagai berikut:

Variabel	Mean	Kategori
Kepemimpinan Autentik	4,208	Tinggi
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	4,253	Sangat Tinggi
Perilaku Kerja Guru	4,200	Tinggi

Kategori penilaian merujuk pada interval Likert 5 poin, di mana nilai 4,21–5,00 termasuk kategori *sangat tinggi*, dan 3,41–4,20 termasuk kategori *tinggi*. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa ketiga variabel berada pada tingkat yang positif, dengan OCB menjadi variabel yang paling menonjol.

Selain itu, hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,89, sehingga instrumen penelitian dapat dinyatakan sangat reliabel. Hal ini mengindikasikan bahwa konsistensi antarbutir pernyataan sangat tinggi dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Pembahasan

Kepemimpinan Autentik

Nilai mean sebesar 4,208 (kategori tinggi) menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan karakteristik kepemimpinan autentik secara konsisten. Berdasarkan teori Walumbwa et al. (2008), kepemimpinan autentik tercermin dari empat komponen utama: *self-awareness*, *relational transparency*, *balanced processing*, dan *internalized moral perspective*.

Data menunjukkan bahwa guru menilai kepala sekolah sebagai pemimpin yang:

- menyadari kekuatan dan kelemahannya,
- terbuka dalam komunikasi,
- mempertimbangkan berbagai masukan sebelum mengambil keputusan,
- dan menjaga integritas serta nilai-nilai moral dalam setiap tindakan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Avolio & Gardner (2005) bahwa pemimpin autentik mampu membangun kepercayaan dan meningkatkan motivasi kerja anggota organisasi. Dalam konteks sekolah, penerapan kepemimpinan autentik terbukti menciptakan iklim kerja yang positif, yang berdampak pada sikap kerja guru dan hubungan interpersonal antartentaga pendidik.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB memiliki nilai mean 4,253, yang termasuk kategori sangat tinggi. Artinya, guru-guru di SD Negeri 174554 Lumban Hariara memiliki

perilaku ekstra-peran yang sangat kuat, ditunjukkan melalui tindakan sukarela seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, menunjukkan kedisiplinan tinggi, menjaga hubungan interpersonal, dan menjaga citra sekolah.

Menurut Organ (1988), OCB mencakup lima indikator utama yaitu altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh dimensi tersebut telah tercermin dalam perilaku guru, terutama dalam:

- kesediaan membantu rekan kerja tanpa diminta,
- komitmen terhadap tugas,
- sikap tidak mudah mengeluh dalam kondisi terbatas,
- perilaku sopan dan kooperatif,
- serta keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah.

Podsakoff et al. (2000) menambahkan bahwa tingginya OCB berkontribusi pada peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Hal ini terlihat dari kemampuan guru SDN 174554 Lumban Hariara untuk saling mendukung meski jumlah tenaga pendidik terbatas dan fasilitas sekolah belum memadai. Kondisi sosial sekolah yang kompak dan iklim kerja yang suportif menjadi faktor penting dalam tingginya OCB.

Perilaku Kerja Guru

Perilaku kerja guru, dengan nilai mean 4,200 (kategori tinggi), menggambarkan tingkat profesionalitas guru yang baik. Berdasarkan indikator Robbins &

Judge (2017) dan Hoy & Miskel (2013), perilaku kerja guru mencakup kedisiplinan, tanggung jawab dalam pembelajaran, kerja sama, inisiatif, dan kualitas pelaksanaan mengajar.

Data menunjukkan bahwa guru:

- hadir tepat waktu,
- melaksanakan pembelajaran sesuai jadwal,
- menyelesaikan administrasi pembelajaran,
- bekerja sama dalam kegiatan sekolah,
- serta berupaya meningkatkan kompetensi diri melalui keterlibatan dalam pelatihan.

Perilaku kerja yang tinggi ini tidak dapat dilepaskan dari dua faktor:

1. Kepemimpinan autentik kepala sekolah yang membangun kepercayaan dan komitmen guru.
2. OCB yang sangat tinggi, yang memperkuat kerja sama dan tanggung jawab kolektif.

Gibson et al. (2012) menyatakan bahwa perilaku kerja seseorang merupakan hasil interaksi antara motivasi, kepemimpinan, sikap, dan budaya organisasi. Temuan penelitian ini konsisten dengan teori tersebut, di mana seluruh faktor internal dan sosial yang mendukung telah terpenuhi.

Integrasi Temuan Penelitian

Jika melihat hubungan antarvariabel secara konseptual (meskipun penelitian ini bersifat deskriptif), terdapat pola logis sebagai berikut:

- Kepemimpinan autentik → meningkatkan kepercayaan dan

keterbukaan → memperkuat OCB guru.

- OCB yang sangat tinggi → menciptakan budaya kolaboratif → mendukung perilaku kerja guru yang lebih baik.
- Perilaku kerja guru → berkontribusi pada mutu pembelajaran dan efektivitas sekolah.

Dengan demikian, meskipun penelitian ini tidak menguji hubungan kausal, data deskriptif memperlihatkan bahwa ketiga variabel saling mendukung dalam menciptakan sekolah yang efektif.

Interpretasi Umum

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Sekolah memiliki kepemimpinan autentik yang stabil dan konsisten.
2. Guru memiliki dedikasi tinggi, baik secara formal maupun informal, yang tercermin dari tingginya OCB.
3. Perilaku kerja guru berada pada standar profesional yang baik, yang mendukung mutu pendidikan.

Ketiga temuan tersebut menandakan bahwa SDN 174554 Lumban Hariara memiliki budaya organisasi yang positif dan iklim kerja yang kondusif meskipun berada dalam keterbatasan sumber daya.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan autentik kepala sekolah berada pada kategori tinggi.

2. OCB guru berada pada kategori sangat tinggi, menunjukkan komitmen dan loyalitas yang kuat.
3. Perilaku kerja guru berada pada kategori tinggi, menggambarkan profesionalisme yang baik.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja di SD Negeri 174554 Lumban Hariara menunjukkan dinamika positif yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). *Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership*. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational citizenship behaviors: A critical review...* *Journal of Management*, 26(3), 513–563.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017).
Organizational behavior (17th ed.).
Pearson.

Walumbwa, F. O., et al. (2008).
*Authentic leadership: Development
and validation...* *Journal of
Management*, 34(1), 89–126.