

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN  
GURU SEKOLAH MENENGAH  
DI SUNGAILIAT, KABUPATEN BANGKA**



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi  
Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun oleh :  
R A F I Z I  
NIM. 016758588

PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA 2013

## ABSTRACT

*IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND  
JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF  
HIGH SCHOOL TEACHERS  
AT SUNGAILIAT, BANGKA DISTRICT*

Rafizi

Universitas Terbuka

fizi\_ut10@yahoo.com

*Keywords: transformational leadership, job satisfaction, organizational citizenship behavior*

*This research is conducted to investigate how far transformational leadership and job satisfaction have influenced to organizational citizenship behavior of high school teachers at Sungailiat, Bangka District in 2012.*

*This research is survey research which its subjects are high school teachers who have teacher certificate. The 50 samples are randomly selected applying proportional random sampling. The data are analyzed using regression analysis. The hypotheses are tested using t-test for linear regression analysis, and F-test for multiple regression analysis.*

*The analysis results show as the followings : (1) there is positive effect of transformational leadership to organizational citizenship behavior of high school teachers which significant level is 6,478; (2) there is positive effect of job satisfaction to organizational citizenship behavior of high school teachers which significant level is 2,625; and (3) simultaneously, there is positive effect of transformational leadership and job satisfaction to organizational citizenship behavior of high school teachers which significant level is 27,797. This research proves that transformational leadership and job satisfaction have influence significantly to the organizational citizenship behavior of high school teachers. Transformational leadership and job satisfaction simultaneously and significantly influence of organizational citizenship behavior of high school teachers.*

## ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN GURU SEKOLAH  
MENENGAH DI SUNGAILIAT, KABUPATEN BANGKA

Rafizi

Universitas Terbuka

fizi\_ut10@yahoo.com

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, perilaku  
kewargaan, guru sekolah menengah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja mempengaruhi perilaku kewargaan guru sekolah menengah di Sungailiat, kabupaten Bangka, tahun 2012.

Penelitian ini adalah penelitian survey dengan subjek penelitian guru sekolah menengah yang memiliki sertifikat guru. Sampel dipilih secara acak menggunakan *proportional random sampling* sebanyak 50 sampel. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi, sementara hipotesis diuji menggunakan (1) uji-t untuk analisis regresi sederhana dan (2) uji-F untuk analisis regresi ganda.

Hasil analisis menunjukkan: (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan guru sekolah menengah, dengan tingkat signifikansi 6,478; (2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan guru sekolah menengah, dengan tingkat signifikansi 2,625; dan (3) kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan guru sekolah menengah, dengan tingkat signifikansi 27,797. Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan guru sekolah menengah. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan dan signifikan meningkatkan perilaku kewargaan guru sekolah menengah.

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN GURU  
SEKOLAH MENENGAH DI SUNGAILIAT, KABUPATEN BANGKA

adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip

maupun dirujuk telah saya nyatakan benar,

apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat),

maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Pangkalpinang, 7 April 2013

Yang menyatakan,



( Rafizi )

NIM. 016758588

**LEMBAR PERSETUJUAN  
TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER  
(TAPM)**

Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Guru Sekolah Menengah di Sungailiat Kabupaten Bangka

Penyusun TAPM : Rafizi

NIM : 016758588

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari/Tanggal :

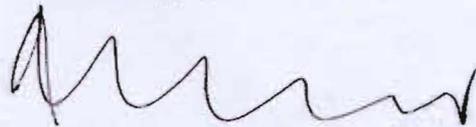
Menyetujui :

Pembimbing I,



Pheni Chalid, SF., MA., Ph.D  
NIP. 19560505 200012 1 001

Pembimbing II,



Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA  
NIP.19451007 197302 1 001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Sosial Politik  
Program Magister Administrasi Publik,



Florentina Ratih Wulandari, S.Ip., M.Si  
NIP. 19710609 199802 2 001

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D  
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**PENGESAHAN**

Nama : Rafizi  
NIM : 016758588  
Program Studi : Magister Administrasi Publik  
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan  
Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Guru  
Sekolah Menengah di Sungailiat Kabupaten Bangka

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister  
(TAPM) Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana  
Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu, 7 April 2013  
Waktu : 08.00 s.d. 10.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji:

Dr. Sofjan Aripin, M.Si

Penguji Ahli :

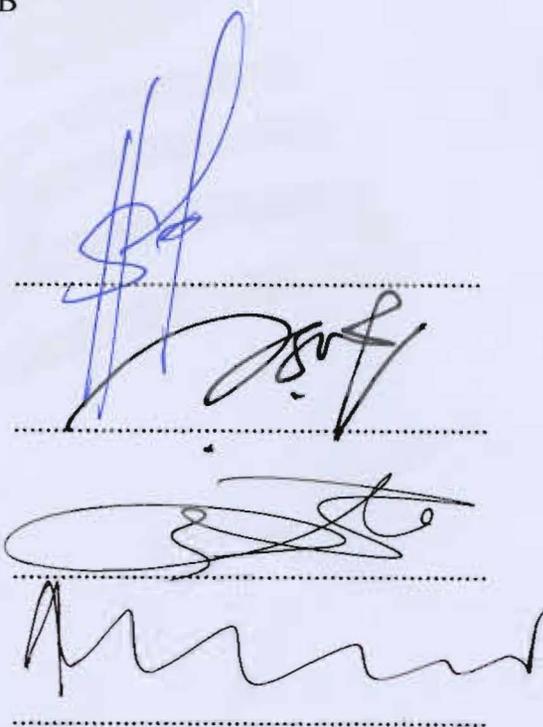
Dr. Adi Suryanto, M.Si

Pembimbing I :

Pheni Chalid, SF., MA., Ph.D.

Pembimbing II :

Prof. Dr. Udin S. Winatapura, MA.



The image shows four handwritten signatures in blue and black ink, each placed above a horizontal dotted line. The signatures correspond to the names listed in the text: Dr. Sofjan Aripin, Dr. Adi Suryanto, Pheni Chalid, and Prof. Dr. Udin S. Winatapura.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. TAPM ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Guru Sekolah Menengah di Sungailiat, Kabupaten Bangka”. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

- (1) Rektor Universitas Terbuka, Prof. Ir.Tian Belawati, M.Ed., Ph.D.;
- (2) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Suciati, M.Sc., Ph.D.;
- (3) Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik selaku penanggung jawab program Magister Administrasi Publik, Florentina Ratih Wulandari, S.Ip., M.Si.;
- (4) Pembimbing I, Pheni Chalid, SF., M.A., Ph.D dan Pembimbing II, Prof. Dr. Udin S. Winataputra, M.A. yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (5) Kepala UPBJJ UT Pangkalpinang selaku penyelenggara Program Pascasarjana dan seluruh staf yang telah memberi fasilitasi kepada penulis;
- (6) Bupati Bangka, H. Yusroni Yazid, S.E., M.M.;

- (7) Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka, Drs. Yunan Helmi, M.Si.;
- (8) Ibunda, istri dan anak tercinta yang menaruh harapan dan dukungan yang tinggi baik moril maupun materil
- (9) Sahabat-sahabat yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini

Akhir kata, penulis mendoakan semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Diharapkan TAPM ini dapat membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan peningkatan perilaku kewargaan guru sekolah menengah di Sungailiat, kabupaten Bangka pada khususnya, dan perilaku kewargaan guru pada umumnya.

Pangkalpinang, April 2013

Penulis,

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	ii
Lembar Pernyataan .....	iv
Lembar Persetujuan .....	v
Lembar Pengesahan .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Gambar .....	xi
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Lampiran .....	xiv
BAB I    PENDAHULUAN .....	1
A.    Latar Belakang Masalah .....	1
B.    Perumusan Masalah .....	13
C.    Tujuan Penelitian .....	14
D.    Kegunaan Penelitian .....	14
BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....	15
A.    Kajian Teori .....	15
1.    Perilaku Kewargaan .....	15
2.    Kepemimpinan Transformasional .....	24
3.    Kepuasan Kerja .....	35
B.    Kerangka Berpikir .....	39
1.    Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kewargaan Guru .....	40
2.    Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Guru .....	41
3.    Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja secara Bersama-Sama Terhadap Perilaku Kewargaan Guru .....	41
C.    Hipotesis Penelitian .....	42
D.    Definisi Operasional .....	43

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN .....	46
	A. Desain Penelitian .....	46
	B. Populasi dan Sampel .....	47
	C. Instrumen Penelitian .....	50
	D. Prosedur Pengumpulan Data .....	53
	E. Metode Analisis Data .....	60
BAB IV	TEMUAN DAN PEMBAHASAN .....	66
	A. Profil Responden Penelitian .....	66
	B. Deskripsi Data Variabel Penelitian .....	70
	C. Hasil Uji Persyaratan Analisis .....	79
	D. Hasil Analisis Regresi .....	86
	E. Uji Signifikansi Regresi .....	89
	F. Hasil Koefisien Determinasi .....	90
	G. Hasil Uji Hipotesis .....	91
	H. Pembahasan Hasil Penelitian .....	94
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	109
	A. Simpulan .....	109
	B. Saran .....	110
	DAFTAR PUSTAKA .....	112

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Hipotetik Penelitian .....	43
Gambar 4.1 Histogram Variabel Perilaku Kewargaan Guru .....	73
Gambar 4.2 Histogram Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	76
Gambar 4.3 Histogram Variabel Kepuasan Kerja .....	78
Gambar 4.4 Normal P-P Plot of Y .....	80
Gambar 4.5 Normal P-P Plot of $X_1$ .....	81
Gambar 4.6 Normal P-P Plot of $X_2$ .....	81
Gambar 4.7 Scatterplot $X_1 - Y$ .....	84
Gambar 4.8 Sactterplot $X_2 - Y$ .....	84

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Guru Sekolah Menengah di Kota Sungailiat Tahun 2012.....	47
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Guru Sekolah Menengah di Kota Sungailiat Tahun 2012 .....	49
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Perilaku Kewargaan Guru .....	50
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional .....	52
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja .....	53
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas dan reliabilitas Instrumen Variabel Perilaku Kewargaan. ....	56
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas dan reliabilitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	57
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas dan reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja .....	59
Tabel 4.1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 4.2 Profil Responden berdasarkan Usia .....	67
Tabel 4.3 Profil Responden berdasarkan Masa Kerja .....	68
Tabel 4.4 Profil Responden berdasarkan Pendidikan .....	69
Tabel 4.5 Profil Responden berdasarkan Status Perkawinan .....	70
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Perilaku Kewargaan Guru .....	72
Tabel 4.7 Data Skor rata-Rata dan Standar Deviasi Variabel Perilaku Kewargaan Guru .....	72
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	74
Tabel 4.9 Data Skor Rata-Rata dan Standar Deviasi Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	75
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja .....	77

Tabel 4.11	Data Skor Rata-Rata dan Standar Deviasi Variabel Kepuasan Guru .....	77
Tabel 4.12	Rangkuman Statistik Sederhana Variabel Penelitian .....	79
Tabel 4.13	Rangkuman Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	80
Tabel 4.14	Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan uji Glejser .	83
Tabel 4.15	Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas dengan uji VIF .....	85
Tabel 4.16	Rangkuman Hasil Uji Persyaratan Analisis .....	86
Tabel 4.17	Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi Sederhana tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformsional ( $X_1$ ) terhadap Perilaku Kewargaan (Y) .....	87
Tabel 4.18	Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi Sederhana tentang Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Perilaku Kewargaan (Y) .....	88
Tabel 4.19	Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi Ganda tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Perilaku Kewargaan (Y) .....	89
Tabel 4.20	Rangkuman Hasil Uji Signifikansi Regresi .....	90
Tabel 4.21	Rangkuman Nilai Koefisien Determinasi Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat .....	90
Tabel 4.22	Rangkuman Hasil Uji-t Hipotesis Penelitian .....	92
Tabel 4.23	Hasil Uji-F Hipotesis Penelitian .....	93

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian ..... 115
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Perilaku Kewargaan (Y) ..... 120
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) ..... 122
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) ..... 124
Lampiran 5	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Perilaku Kewargaan (Y) ..... 126
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) ..... 127
Lampiran 7	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) ..... 128
Lampiran 8	Data Umum Penelitian ..... 129
Lampiran 9	Distribusi Frekuensi ..... 135
Lampiran 10	Perhitungan Uji Persyaratan Analisis ..... 138
Lampiran 11	Perhitungan Analisis Regresi ..... 148
Lampiran 12	Biodata ..... 154
Lampiran 13	Permohonan Izin Penelitian ..... 155
Lampiran 14	Surat Keterangan Penelitian ..... 156

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan sub-sistem yang sangat penting dalam sistem pendidikan dan menjadi determinan dalam keberhasilan pengelolaan dan penyelenggaraan sekolah. Eksistensi guru sangat strategis bagi sekolah, orang tua, masyarakat dan pemerintah dalam upaya memberikan pelayanan publik secara benar dan maksimal. Di samping itu juga, guru penting dalam rangka melaksanakan pelayanan publik, karena guru merupakan agen pembangunan dan agen pembelajaran.

Filosofi sosial budaya dalam pendidikan di Indonesia telah menempatkan fungsi dan peran guru sedemikian rupa sehingga para guru di Indonesia tidak jarang telah diposisikan mempunyai peran ganda bahkan multifungsi. Guru dituntut tidak hanya sebagai pendidik yang harus mampu mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan, tetapi sekaligus sebagai penjaga dan pengawal dalam pendidikan karakter dan pembentukan moral bagi peserta didik. Bahkan tidak jarang para guru dianggap sebagai orang kedua, setelah orang tua peserta didik dalam proses pendidikan di sekolah.

Peranan guru juga sangat menentukan karena kedudukannya sebagai pemimpin di antara peserta didik. Guru bertanggung jawab untuk mengelola kelas dan menciptakan situasi yang kondusif agar peserta didik memperoleh pengalaman belajar serta merangsang kreativitasnya. Guru menempati posisi

penting dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan membawa negara kepada kemajuan. Peranan guru juga bersifat multidimensional, artinya peran itu bukan satu tetapi beraneka ragam yaitu guru sebagai pendidik atau orangtua, pemimpin atau manajer, produsen atau pelayan, pembimbing atau fasilitator, motivator atau stimulator, peneliti atau narasumber.

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1, menyatakan bahwa

guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Di samping tersebut di atas, sebagai pendidik profesional, UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 8, menyatakan bahwa

guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional

Kewajiban guru juga diatur dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 40 ayat 2 menyatakan bahwa guru sebagai pendidik berkewajiban:

- 1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis;
- 2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
- 3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Ketentuan tentang kewajiban guru selanjutnya secara teknis diatur dalam bentuk beban kerja guru. PP Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru, pasal 52 ayat 1 menyatakan bahwa

beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: 1) merencanakan pembelajaran; 2) melaksanakan pembelajaran; 3) menilai hasil pembelajaran; 4) membimbing dan melatih peserta didik; dan 5) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Syaodih dalam Mulyasa (2011:13) mengemukakan bahwa

guru memegang peranan yang cukup penting baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan kurikulum. Guru adalah perencana, pelaksana dan pengembang kurikulum bagi kelasnya. Guru juga merupakan barisan pengembang kurikulum yang terdepan sekaligus juga selalu melakukan evaluasi dan penyempurnaan terhadap kurikulum

Oleh karena itu, peningkatan aktivitas, kreativitas, kualitas dan profesionalisme guru menjadi sangat penting. Tuntutan ini menjadi mengemuka dalam penyelenggaraan dan pengelolaan sekolah melalui pendekatan manajemen berbasis sekolah yang berasaskan pada desentralisasi dan otonomi sekolah. Guru diberi keleluasaan dan kesempatan untuk memilih dan mengembangkan kompetensi dasar dan indikator pencapaiannya sesuai dengan kondisi nyata dan potensi sekolah serta kebutuhan daerah.

Simon dan Alexander (1980) dalam Mulyasa (2011:13) mengemukakan bahwa “dari 10 hasil penelitian di negara-negara berkembang, dan menunjukkan adanya dua kunci penting dari peran guru yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi belajar peserta didik, yaitu jumlah waktu efektif yang digunakan guru untuk melakukan pembelajaran di kelas dan kualitas kemampuan guru”. Mulyasa (2011:13-14) menyatakan bahwa

kualitas guru dapat ditinjau dari aspek proses dan aspek hasil. Dari aspek proses, guru dikatakan berhasil apabila mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif baik fisik, mental maupun sosial dalam proses pembelajaran. Disamping itu, dapat dilihat dari gairah dan semangat mengajarnya serta adanya rasa percaya diri. Sedangkan dari aspek hasil, guru dikatakan berhasil apabila pembelajaran yang diberikannya mampu mengubah perilaku sebagian

besar peserta didik ke arah penguasaan kompetensi dasar yang lebih baik.

Guru memiliki kesempatan untuk berperan penting dalam pengambilan dan pelaksanaan kebijakan di satuan pendidikan. Melalui kesempatan yang diberikan ini, guru dapat memberikan pelayanan publik yang diberikan kepada peserta didik dan pihak-pihak berkepentingan dengan hasil yang optimal. Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru, pasal 45 ayat 2 menyatakan bahwa guru memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan di satuan pendidikan, meliputi:

- a. penyusunan kurikulum tingkat satuan pendidikan dan silabusnya;
- b. penetapan kalender pendidikan di tingkat satuan pendidikan;
- c. penyusunan rencana strategis;
- d. penyampaian pendapat menerima atau menolak laporan pertanggungjawaban anggaran dan pendapatan belanja sekolah;
- e. penyusunan anggaran tahunan satuan pendidikan
- f. perumusan kriteria penerimaan peserta didik baru;
- g. perumusan kriteria kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. penentuan buku teks pelajaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Untuk terlaksananya tugas dan fungsi secara efektif terhadap peningkatan mutu pendidikan dan proses pembelajaran, guru dituntut harus kreatif, profesional dan menyenangkan. Guru harus kreatif dalam memilih dan mengembangkan strategi pembelajaran untuk terbentuknya kompetensi peserta didik. Guru harus profesional dalam membentuk kompetensi peserta didik sesuai dengan karakteristik individual masing-masing. Guru harus menyenangkan baik kepada peserta didik maupun dirinya sendiri.

Mulyasa (2011:36) menyatakan bahwa guru harus kreatif, profesional dan menyenangkan, dengan memosisikan dirinya sebagai berikut :

1. Orangtua yang penuh kasih sayang pada peserta didiknya
2. Teman, tempat mengadu, dan mengutarakan perasaan bagi para peserta didik
3. Fasilitator yang selalu siap memberikan kemudahan, dan melayani peserta didik sesuai minat, kemampuan dan bakatnya
4. Memberikan sumbangan pemikiran kepada orang tua untuk dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi anak dan memberikan saran pemecahannya
5. Memupuk rasa percaya diri, berani dan bertanggung jawab
6. Membiasakan peserta didik untuk saling berhubungan dengan orang lain secara wajar
7. Mengembangkan proses sosialisasi yang wajar antar peserta didik, orang lain, dan lingkungannya
8. Mengembangkan kreativitas
9. Menjadi pembantu ketika diperlukan

Pullias dan Young, Manan, serta Yelon dan Weinstein dalam Mulyasa (2011:37), telah mengidentifikasi bahwa “sedikitnya terdapat 19 peran guru, yakni guru sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, pansehat, pembaharu, model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pemindah kemah, pembawa ceritera, aktor, emansipator, evaluator, pengawet dan sebagai kulminator”.

Guru memiliki tugas dan fungsi yang amat berat. Hal ini dikarenakan selain mengajar, guru juga menjalankan tugas sebagai pendidik. Guru Indonesia mempunyai misi dan tugas untuk menyiapkan peserta didik menjadi sumber daya manusia Indonesia yang berbudaya dan berkarakter. Presiden Susilo Bambang Yudhoyono dalam sambutannya pada Hari Pendidikan Nasional (Hardiknas) 2012, menyatakan bahwa pendidikan karakter saat ini sangatlah penting. Kemajuan peradaban bangsa, yang tak hanya unggul dan tetapi juga bangsa yang cerdas. Aristoteles pernah mengatakan bahwa manusia sebagai *human excellence* mempunyai dua keunggulan yaitu pertama *excellence of thought* atau keunggulan pemikiran dan kedua, *excellence of character*, kehebatan dalam karakter.

Kecerdasan karakter yang diharapkan dimiliki manusia Indonesia merupakan tujuan yang harus diwujudkan di sekolah. Guru di sekolah dalam tugasnya sehari-hari selalu memantau perkembangan kepribadian dan perilaku peserta didiknya agar terhindar dari kecenderungan tindakan destruktif yang mengarah pada tindakan kriminal. Secara berkesinambungan dan simultan, guru harus selalu menanamkan nilai-nilai yang membentuk karakter bagi peserta didiknya. Efektifitas dari tugas ini bukanlah sesuatu yang mudah dicapai. Hal ini sangat dipengaruhi oleh seberapa baik karakter itu juga dimiliki dan ditunjukkan oleh guru kepada peserta didiknya.

Tuntutan-tuntutan yang diharapkan dari seorang guru dalam melaksanakan peran, tugas dan kewajibannya, menunjukkan bahwa pekerjaan dan tugas guru adalah pekerjaan dan tugas yang begitu kompleks dan dinamis. Pekerjaan dan tugas dikatakan kompleks karena begitu banyak peran dan posisi yang harus dilakukan oleh guru. Pekerjaan dan tugas dikatakan dinamis, karena dalam menjalankan tugasnya, guru harus menyesuaikan dan mengikuti perubahan sehubungan dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pelaksanaan peran, tugas dan kewajiban yang begitu kompleks dan dinamis tersebut dapat berhasil dilakukan guru jika didukung dengan perilaku sebagai warga sekolah yang baik. Guru berperilaku kerja tidak hanya sekedar yang diatur dalam uraian tugas pokok dan fungsi. Guru harus berperilaku kerja yang melampaui tugas pokok dan fungsi (*beyond the call of duty*) dan mengedepankan keikhlasan dan kesukarelaan. Guru harus menunjukkan perilaku kerja positif seperti membantu guru lain, sukarela melakukan kegiatan tambahan di sekolah, bahkan di luar sekolah, menghindari konflik dengan guru dan pegawai,

melindungi fasilitas sekolah, menghargai peraturan di sekolah, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di sekolah, memberi saran yang bersifat membangun, dan tidak membuang-buang waktu di sekolah. Perilaku kerja positif guru sebagai warga sekolah ini dalam literatur dan studi perilaku organisasi diistilahkan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Begitu banyaknya peran yang dilaksanakan oleh guru dan menunjukkan harapan yang tinggi atas keberhasilannya, ternyata realitas di lapangan tidaklah selalu demikian. Walaupun pemerintah telah memberikan pengakuan dan penghargaan dalam upaya meningkatkan harkat, martabat dan kesejahteraan guru dalam bentuk tunjangan profesi kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebesar satu kali gaji pokok sebagaimana diatur dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, namun masih ditemui guru belum menunjukkan dan memperlihatkan kinerja sebagaimana diharapkan, termasuk di sini kinerja dalam bentuk perilaku kewargaan yang baik. Saat memberikan sambutan dalam puncak peringatan Hari Guru Nasional Tahun 2011 dan HUT ke 66 PGRI, Presiden Susilo Bambang Yudhoyono dalam [www.republika.co.id](http://www.republika.co.id), Rabu, 30 November 2011 menyatakan bahwa

saya masih menerima masukan dari kelompok masyarakat bahwa sebagian dari saudara kita itu kinerjanya belum banyak berubah. Tidak hanya persoalan kinerja, ada permasalahan lain yang harus diperbaiki. Diharapkan para guru memiliki kesadaran, kepedulian dan tanggung jawab dalam menjaga dan merawat lingkungan sekolahnya masing. Masih ada guru yang belum benar-benar menjadi panutan.

Mulyasa (2011:19), menyatakan bahwa

masih banyak guru melakukan kesalahan-kesalahan dalam menunaikan tugas dan fungsinya. Kesalahan-kesalahan tersebut sering kali tidak disadari oleh para guru, bahkan masih banyak yang

menganggapnya suatu hal yang biasa dan wajar. Padahal, sekecil apapun kesalahan yang dilakukan guru khususnya dalam pembelajaran, akan berdampak negatif terhadap perkembangan peserta didik.

Selanjutnya, Mulyasa (2011:20), menyatakan bahwa:

sedikitnya terdapat tujuh kesalahan yang sering dilakukan guru dalam pembelajaran ..... mengambil jalan pintas dalam pembelajaran, menunggu peserta didik berperilaku negatif, menggunakan pendekatan destruktif disiplin, mengabaikan kebutuhan-kebutuhan khusus (perbedaan individu) peserta didik, merasa diri paling pandai di kelasnya, tidak adil (diskriminatif), dan memaksa hak peserta didik.

Mengutip berita [www.republika.co.id](http://www.republika.co.id), Senin, 30 Januari 2012, Ketua PGRI Kota Semarang Ngasbun Egar mengakui “beberapa guru memang ada yang kinerja dan profesionalitasnya tidak meningkat, atau justru menurun setelah tersertifikasi, padahal sertifikasi dimaksudkan meningkatkan kompetensi, kualitas, dan profesionalitas guru”. Anwari WMK (2010) dalam [www.jubilee-jkt.sch.id](http://www.jubilee-jkt.sch.id) menyatakan bahwa

hasil survei Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) di 16 provinsi membuktikan, guru-guru yang lolos sertifikasi justru kemudian enggan mengikuti seminar atau pelatihan untuk meningkatkan kualitas. Berdasarkan fakta survei itu, Ketua Umum PB PGRI Sulistyolalu merasa perlu melontarkan peringatan. Pendidikan berkualitas, ucapnya, membutuhkan guru berkualitas. Para guru mesti terus membangun citra diri, bekerja sungguh-sungguh meningkatkan kualitas serta menjadi teladan kebajikan. Di samping itu, para guru dihimbau mengembangkan pendekatan-pendekatan baru pembelajaran, berpikir inovatif, memberikan pengakuan terhadap pengetahuan spesifik bidang lingkungan, kesehatan dan etika. Apa boleh buat, pada titik ini, kualitas guru terus dipersoalkan.

Belum terpenuhinya semua harapan akan terwujudnya perilaku kewargaan yang ditunjukkan oleh guru, hal ini disebabkan begitu banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Secara organisasional, perilaku kewargaan guru ini disebabkan karena faktor budaya organisasi, mekanisme kelompok, karakteristik individu guru itu sendiri dan mekanisme individual yang terjadi pada guru itu

sendiri. Secara fragmentasi, perilaku kewargaan yang ditunjukkan guru disebabkan karena faktor kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

Model terpadu perilaku organisasi yang dikembangkan Colquitt dkk (2009:7-11) mendeskripsikan bahwa perilaku individu dalam organisasi pada akhirnya menjelma menjadi apa yang disebut dengan kinerja dan komitmen organisasi. Perilaku tersebut terjadi melalui bekerjanya mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, karakteristik individual dan mekanisme individual. Mekanisme organisasi bekerja melalui mekanisme budaya organisasi dan struktur organisasi. Mekanisme kelompok bekerja melalui mekanisme kepemimpinan dan tim kerja. Karakteristik individu sebagai pengaruh dari keperibadian, nilai budaya dan kemampuan. Mekanisme individual mencakup kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan, etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan.

Perilaku kewargaan yang merupakan bagian dari *individual outcomes* adalah hasil dari bekerjanya beberapa mekanisme dalam organisasi. Mekanisme kelompok bekerja melalui perilaku dan gaya kepemimpinan, pengaruh dan kekuasaan pemimpin, proses kelompok dan karakteristik kelompok. Timbulnya perilaku kewargaan yang kurang diharapkan dimungkinkan karena kepala sekolah belum optimal menjalankan kepemimpinan transformasional di sekolah. Mekanisme individual bekerja, salah satunya melalui kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Karismatik kepala sekolah dalam memimpin, mengembangkan komitmen dan emosi yang kuat terhadap visi dan misi sekolah belum maksimal. Praktik keteladanan untuk diikuti guru sesuai tuntunan nilai-nilai yang berlaku di sekolah, dan mengidentikkan dirinya sesuai dengan visi dan nilai-nilai yang berlaku belum

optimal. Kepala sekolah belum optimal memberikan perhatian khusus bagi pengembangan diri bagi guru yang berprestasi rendah dan mengakomodir guru untuk mengembangkan potensinya serta membantu guru mengurangi kelemahannya dalam melaksanakan kompetensinya.

Kepala sekolah belum optimal menterjemahkan konsep abstrak visi sekolah menjadi keinginan-keinginan sekolah sehingga dapat diasosiasikan dan diidentifikasi oleh guru. Pembimbingan guru melalui sesuatu yang bersifat menantang dan memberikan inspirasi melalui ucapan dan perbuatan belum optimal. Pemberian stimulasi intelektual dalam bentuk mengajak guru berupaya keras supaya inovatif dan kreatif terhadap pelaksanaan tugas dan pekerjaan, masih menghadapi kendala. Ketegasan dalam menerapkan toleransi atas kesalahan yang dibuat guru belum konsisten dan cenderung menyalahkan guru daripada menyelesaikan masalah.

Persepsi yang kurang baik terhadap kepemimpinan transformasional yang dilaksanakan kepala sekolah pada gilirannya yaitu melalui mekanisme individual, mempengaruhi kepuasan kerja guru. Perhatian yang begitu besar belum ditunjukkan kepala sekolah, baik terhadap pekerjaan guru itu sendiri, promosi jabatan guru, upaya supervisi pelaksanaan tugas guru, dukungan yang sungguh-sungguh dari kelompok dan kondisi kerja yang kurang nyaman dan kondusif untuk melaksanakan tugas dengan efektif.

Terkadang guru masih menyikapi dan melaksanakan tugasnya dengan biasa-biasa saja, kurang semangat dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya, dan kurang paham mengaktualisasi kompetensinya. Kesempatan untuk promosi jabatan kurang diapresiasi dengan sungguh-sungguh guna pengembangan karir. Peningkatan kinerja kurang sungguh-sungguh dilaksanakan

sebagai akibat belum optimalnya orientasi dan pembinaan dari kepala sekolah, serta dukungan dari kelompok kerja dan kondisi lingkungan kerja.

Upaya menjalin relasi yang baik di antara guru-guru baik di dalam maupun di luar jam kerja belum berjalan dengan baik. Kelompok kerja belum optimal dalam membantu menyelesaikan masalah-masalah yang berkenaan dengan kompetensi guru. Begitu juga dengan kemudahan mendapatkan fasilitas yang mendukung pekerjaan, masih menunjukkan kekurangan sehingga berdampak pada kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.

Robbins (2006:109) menjelaskan bahwa “kepuasan kerja menjadi penentu utama *Organizational Citizenship Behavior* karyawan”. Dalam perspektif sekolah, hal ini berarti guru yang memiliki kepuasan kerja ketika dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, berkemungkinan lebih besar untuk : 1) berbicara secara positif tentang sekolah; 2) membantu warga sekolah yang lain; 3) menunjukkan kinerja pekerjaannya melampaui perkiraan normal; dan 4) lebih patuh terhadap panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positifnya. Organ dan Ryan, LePine, dan Jhonson dalam Robbins (2006:109) menemukan bahwa “terdapat hubungan menyeluruh yang moderat antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*”.

Edmonds dalam Sagala (2006:65), menyatakan bahwa “keefektifan sekolah diidentifikasi beberapa faktor, antara lain : 1) kepemimpinan yang kuat; 2) iklim hubungan manusia yang teratur; 3) pemantauan terhadap kemajuan siswa; 4) harapan yang tinggi bagi semua siswa; dan 5) fokus pengajaran harus siswa”. Sagala (2006:65) menyatakan bahwa “keefektifan sekolah mempengaruhi dan

dipengaruhi oleh aspek-aspek perilaku organisasi yang terdiri dari kepala sekolah, guru, siswa dan personil sekolah lainnya”.

Hasil penelitian Koster dalam Sagala (2006:64) menemukan bahwa “terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan hasil pengajaran yang antara lain berupa pemberian kebebasan kepada guru melakukan aktivitas yang meliputi kebebasan memanfaatkan waktu kerja, kebebasan bekerja, bergaul, berbicara, dan kesempatan memanfaatkan kemampuan”. Guru akan mendapatkan kepuasan kerja apabila guru dapat mengeksplorasi empat kompetensinya secara tepat dan benar. Untuk membangkitkan kepuasan kerja guru, maka peran kepemimpinan sekolah menjadi sesuatu yang amat penting.

*Perilaku guru dalam menentukan keberhasilan sekolah menjelaskan bahwa dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya sebagai guru, ternyata tidak sebatas pada tugas mengajar saja, tetapi lebih jauh dari itu. Sebagai pendidik, guru harus menjalankan tugas dalam situasi dan permasalahan yang dihadapinya, melampaui tugas formal yang diberikan sekolah kepadanya. Guru dituntut untuk bersikap dan berperilaku sukarela, memiliki kearifan, dan ikhlas menolong baik kepada peserta didiknya, rekan guru lainnya bahkan terhadap sekolahnya sendiri sebagai organisasi.*

*Berdasarkan pembahasan di atas, maka penulis memutuskan tertarik untuk meneliti tentang perilaku kewargaan guru dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja di mana guru tersebut berada. Secara ilmiah, penulis memberikan judul penelitian ini adalah **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Guru Sekolah Menengah di Sungailiat, Kabupaten Bangka.***

## B. Perumusan Masalah

Perilaku kewargaan guru di sekolah sebagai suatu *individual outcomes*, terbentuk melalui mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, karakteristik individu, dan mekanisme individual. Mekanisme organisasi mencakup budaya organisasi dan struktur organisasi. Mekanisme kelompok mencakup gaya kepemimpinan, perilaku kepemimpinan, kekuasaan kepemimpinan, pengaruh kepemimpinan, proses tim, dan karakteristik tim. Karakteristik individual mencakup kepribadian, nilai budaya, dan kemampuan. Mekanisme individual mencakup kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan, etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan. Hasil yang dicapai individu mencakup kinerja dan komitmen organisasi.

Mekanisme kelompok yang mencakup gaya kepemimpinan difokuskan pada faktor kepemimpinan transformasional. Mekanisme individual difokuskan pada kepuasan kerja. Hasil yang dicapai individu difokuskan pada kinerja yang bukan tugas kerja formal yaitu perilaku kewargaan. Dengan demikian, masalah penelitian ini dibatasi pada faktor kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan perilaku kewargaan. Variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja adalah variabel bebas (variabel independen), sedangkan perilaku kewargaan guru adalah variabel terikat (variabel dependen).

Berdasarkan pembatasan masalah penelitian di atas, maka masalah penelitian yang dicari kebenarannya, dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan guru?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan guru?

3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap perilaku kewargaan guru?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan guru
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan guru
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap perilaku kewargaan guru

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan keilmuan khususnya dalam bidang organisasi sekolah yakni ditemukannya konsep-konsep dan prinsip-prinsip yang berkaitan dengan peningkatan perilaku kewargaan guru.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam pemecahan masalah, khususnya dalam meningkatkan perilaku kewargaan guru yang ada di Kabupaten Bangka, dan perilaku kewargaan guru pada umumnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

Dalam kajian literatur perilaku organisasi, perilaku kewargaan diistilahkan dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Perilaku kewargaan memberi kontribusi positif terhadap efektifitas dan kinerja organisasi. Perilaku kewargaan merupakan anteseden dari beberapa variabel yaitu kepuasan kerja, persepsi keadilan organisasi, komitmen organisasi, karakteristik kepribadian, karakteristik tugas, dan perilaku kepemimpinan. Perilaku kewargaan yang akan dikaji dan dianalisis dalam penelitian ini, dititikberatkan pada perilaku kewargaan guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

#### 1. Perilaku Kewargaan (*Organizational Citizenship Behavior*)

##### a. Pengertian Perilaku Kewargaan

Organ (1988) dalam Luthans (2008:150), mendefinisikan perilaku kewargaan sebagai “*individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization*”. Perilaku kewargaan adalah perilaku bijaksana yang diinginkan dan dibutuhkan organisasi. Perilaku ini tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara bersama-sama meningkatkan fungsi efektif organisasi. Perkembangan selanjutnya, Organ (1997) dalam LePine (2002: 53) mendefinisikan kembali “*organizational citizenship behavior as behavior*

*that contributes to the maintenance and enhancement of the social and psychological context that supports task performance*". Perilaku kewargaan adalah perilaku yang memberi kontribusi pada pemeliharaan dan perbaikan dalam konteks sosial dan psikologi yang mendukung kinerja tugas.

Menurut Somech dkk (2004:282), *Organizational Citizenship Behavior* didefinisikan sebagai "*discretionary behaviour directed at individuals or at the organization as a whole, which goes beyond existing role expectations, and benefits the organization and/or is intended to benefit it*". Perilaku kewargaan adalah perilaku bijaksana diarahkan pada individu atau organisasi secara keseluruhan yang melampaui harapan peran yang ada dan bermanfaat bagi organisasi. Selanjutnya, menurut Somech dkk (2004:282), definisi di atas menekankan tiga aspek pokok yaitu

*First, the behaviour must be voluntary, that is, neither role-prescribed nor part of formal job duties. Second, the behaviour benefits the organization from the organizational perspective. The important point here is that OCBs do not simply occur haphazardly within an organization but are behaviours directed towards or seen as benefiting the organization (Van Dyne, et.al., 1995). Third, this definition highlights the multidimensional nature of OCBs.*

Ketiga aspek pokok dari definisi *organizational citizenship behavior* di atas, pertama, merupakan perilaku harus bersifat sukarela, baik peran yang ditentukan ataupun bukan bagian tugas-tugas kerja formal. Kedua, perilaku tersebut memberi manfaat bagi organisasi dari perspektif keorganisasian. Hal penting di sini bahwa *OCB* tidak sesederhana terjadi secara sembarangan dalam organisasi tetapi merupakan perilaku-perilaku terarah atau dilihat sebagai bermanfaat bagi organisasi. Ketiga, definisi ini menerangkan sifat multidimensional *OCB*.

Perilaku bijaksana merupakan perilaku yang ditunjukkan karyawan tidak hanya yang diminta dari tugas dan tanggung jawab seperti tertuang dalam uraian tugas pokok dan fungsi. Perilaku itu merupakan perilaku yang melampaui dari apa yang diminta dalam uraian tugas pokok dan fungsi. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari suatu pekerjaan berkembang dari tidak saja serangkaian tugas dan tanggung jawab, tetapi telah berkembang menjadi peran yang semakin ambigu. Apa yang mungkin dianggap sebagai perilaku tugas tambahan untuk seorang manajer atau bawahan, mungkin dianggap bagian dalam tugas bagi yang lain. Perilaku yang termasuk maupun tidak termasuk dalam tugas tambahan juga sangat berubah-ubah oleh pekerjaan. Oleh karena itu, tidak setiap hal produktif yang dilakukan di tempat adalah bagian dari kinerja tugas.

Organ dalam Robbins (2006:31) mendefinisikan perilaku kewargaan adalah “perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif”. Organisasi-organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka yang akan memberikan kinerja yang melampaui perkiraan. Dalam dunia kerja dinamis saat ini, di mana tugas-tugas semakin banyak dilakukan dalam tim-tim dan di mana fleksibilitas bernilai penting, organisasi memerlukan karyawan yang akan melakukan perilaku kewargaan yang baik (*citizenship behavior*).

Organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan semua hal yang bukan tugasnya. Podsakoff dkk (2000) dalam

Robbins (2006:31) menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan semacam itu berkinerja melampaui organisasi yang tidak memilikinya. Colquitt, dkk (2009:43) mendefinisikan perilaku kewargaan (*citizenship behavior*) “*as voluntary employee activities that may or may not be rewarded but that contribute to the organization by improving the overall quality of the setting in which work takes place*”. Perilaku kewargaan (*citizenship behavior*) merupakan aktivitas-aktivitas karyawan yang sifatnya sukarela sebagai konsekuensi dari hubungan interpersonal dalam tempat kerja seperti seorang karyawan membantu rekan kerjanya, kesediaan memberikan informasi, dan menjaga untuk berperilaku yang baik. Dalam konteks komunikasi organisasi, seorang karyawan juga tidak jarang membicarakan hal-hal yang baik bagi organisasi, melakukan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditentukan, dan mewakili organisasi dengan cara positif dalam hubungannya dengan pihak luar organisasi.

Nelson (2006:123) berpendapat bahwa “*organizational citizenship behavior – behavior that is above and beyond the call of duty*”. Perilaku ini disebabkan karena karyawan mengalami kepuasan kerja. Karyawan dapat lebih menyukai untuk membantu rekan kerjanya, membuat komitmen positif tentang organisasinya, dan mampu menahan diri dari tuntutan karena sesuatu kurang baik dalam tempat kerja.

Bekerja melampaui tuntutan tugas adalah begitu penting bagi organisasi yang menggunakan tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Bantuan tambahan dari karyawan yang lain penting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan-karyawan yang puas lebih suka untuk ingin

memberikan sesuatu tersembunyi kepada organisasi karena ingin untuk memberikan pengalaman-pengalaman positif mereka. Karyawan-karyawan menunjukkan perilaku seperti menolong yang lainnya, membuat saran bagi pembaharuan, dan mengembangkan keterampilannya, mendapatkan peringkat kinerja yang lebih tinggi.

Walaupun perilaku kerja yang melampaui batas normal tanggung jawab tugas tidak dihargai atau diakui, karyawan-karyawan merasa yakin bahwa perilaku ini sangat dibutuhkan karyawan, tim dan organisasi dalam meningkatkan kinerja. Robbins (2006:31) menjelaskan perilaku kewargaan yang baik seperti:

- 1) membuat pernyataan konstruktif tentang kelompok kerja mereka dan organisasi;
- 2) membantu yang lain dalam timnya;
- 3) menjadi relawan untuk aktivitas tugas ekstra;
- 4) menghindari konflik yang tidak perlu;
- 5) menunjukkan kepedulian terhadap properti organisasi;
- 6) menghormati semangat sekaligus peraturan organisasi; dan
- 7) dengan lapang dada memaklumi beban dan gangguan terkait kerja yang kadang terjadi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa perilaku kewargaan (*organizational citizenship behavior/OCB*) sebagai berikut :

- 1) Perilaku bijaksana, artinya perilaku yang bersifat sukareka sebagai hasil pilihan pribadi yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal.
- 2) Perilaku yang melebihi persyaratan yang dapat dilaksanakan dari deskripsi pekerjaan dan tidak menjadi bagian kewajiban kerja formal dan berkontribusi positif terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan

## b. Dimensi Perilaku Kewargaan

Marshall (1950) dalam Ahdiyana (2009) mengemukakan bahwa secara umum:

perilaku kewargaan mempunyai tiga elemen utama yaitu kepatuhan (*obedience*), loyalitas (*loyalty*) dan partisipasi. Kepatuhan dan loyalitas secara alami merupakan definisi perilaku kewargaan dalam pengertian yang luas sehingga esensi dari perilaku kewargaan adalah partisipasi. Dilihat dari cakupannya, dalam partisipasi perhatian utama ditujukan pada arena nasional (*governance*), arena komunal (*local lives*), dan arena organisasional (tempat kerja).

Sementara itu, Smith (1983) dalam LePine dkk (2002:53), mengindikasikan terdapat dua faktor yang menentukan *organizational citizenship behavior* yaitu

*The first factor, labeled altruism, captured behavior directly intended to help a specific person in face-to-face situations (e.g., helping others who have been absent, volunteering for things that are not required, orienting new people even though it is not required, helping others who have heavy workloads). The second factor, labeled Generalized Compliance, represented impersonal behaviors such as compliance with norms defining a good worker (e.g., being punctual, taking undeserved breaks [reserve scored], not spending time in idle conversation).*

Faktor *altruism* merupakan perilaku yang secara langsung dimaksudkan untuk membantu seseorang dalam situasi tatap muka, antara lain menolong rekan kerja yang tidak hadir, sukarela terhadap hal-hal yang tidak diminta, memberi orientasi kepada rekan baru meskipun tidak diminta, dan menolong rekan kerja yang memiliki beban kerja berat. Faktor *generalized compliance* (kepatuhan umum) merepresentasikan perilaku impersonal seperti mematuhi ketentuan pekerja yang baik, antara lain hadir tepat

waktu, beristirahat kerja sesuai jadwal, dan tidak menghabiskan waktu dengan berbicara yang tidak perlu.

Organ (1988) dalam Purba dkk (2004:106) menyatakan bahwa:

*organizational citizenship behavior* terdiri dari lima dimensi : (1) *altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi; (2) *courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka; (3) *sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh; (4) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi; dan (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan organisasi.

Secara kategori, Williams & Anderson (1991) dalam LePine dkk (2002:54) mengelompokkan *organizational citizenship behavior* menjadi dua yaitu *OCBI* dan *OCBO*. *OCBI* adalah *organizational citizenship behavior* yang mengarah pada individu, mencakup dimensi *altruism* dan *courtesy*, sedangkan *OCBO* adalah *organizational citizenship behavior* yang mengarah pada organisasi, mencakup dimensi *sportsmanship*, *civic virtue* dan *conscientiousness*.

*Altruism* merupakan perilaku mementingkan orang lain. Perilaku ini ditunjukkan dengan cara membantu rekan kerja dengan tugas atau masalah organisasi yang relevan; membantu karyawan lain dalam melakukan suatu pekerjaan dalam kondisi yang tidak biasa, seperti membantu rekan kerja yang baru saja masuk kerja setelah cuti sakit. Perilaku ini secara langsung maupun tidak langsung menolong rekan kerja lain dalam menyelesaikan masalah-masalah yang muncul yang

berhubungan dengan pekerjaan karyawan tersebut dan saling membantu satu sama lain tanpa perlu mengganggu pekerjaan atasannya. Perilaku ini mendeskripsikan perilaku untuk tidak menunjukkan kepada atasannya seberapa sering mereka membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang mungkin dapat mempengaruhi nilai dalam penilaian kinerja mereka.

*Courtesy* merupakan perilaku kesopan santun yang ditunjukkan dengan maksud untuk mencegah konflik terkait dengan pekerjaan dengan orang lain. Perilaku ini ditunjukkan dalam bentuk menolong rekan kerja sehingga timbulnya masalah dapat dicegah; memberikan atau mencurahkan perhatian terhadap orang lain, seperti menanyai rekan kerja jika menginginkan sesuatu; membuat salinan tambahan dari agenda pertemuan bagi rekan kerja, memberitahu rekan kerja jika mengubah sesuatu yang akan mempengaruhinya; menolong rekan kerja dengan maksud untuk mengurangi penderitaan akibat dari munculnya masalah; memberitahu, mengingatkan dan memberi konsultasi kepada rekan kerja.

*Sportsmanship* merupakan perilaku sportif yang lebih menitikberatkan pada aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negatif yang dimiliki organisasi. Perilaku ini digambarkan sebagai toleransi terhadap situasi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan; kemampuan karyawan untuk bertahan meskipun tidak setuju dengan perubahan dalam organisasi; mengurangi keluhan-keluhan oleh karyawan mengenai hal-hal yang sifatnya remeh atau tidak berarti.

*Civic virtue* merupakan perilaku mementingkan kepentingan organisasi. Perilaku ini ditunjukkan dalam bentuk perhatian dan minat karyawan yang sangat tinggi terhadap kehidupan organisasi; keterlibatan positif menyangkut urusan organisasi; kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi; memberikan dukungan terhadap fungsi administratif dari organisasi; ditunjukkan melalui partisipasi yang bertanggung jawab terhadap organisasi, misalnya tetap *up-to-date* terhadap isu-isu penting dari organisasi; menghadiri rapat; menjawab atau menindaklanjuti surat-surat yang ditujukan kepada karyawan; membagi informasi mengenai opini-opini dan ide-ide yang baru kepada orang lain; kemauan menyampaikan berita-berita buruk atau mendukung pandangan-pandangan yang kurang populer untuk melawan terjadinya *groupthink*.

*Conscientiousness* yaitu perilaku patuh pada peraturan dengan maksud dapat melampaui persyaratan peran atau tugas minimal dari organisasi. Perilaku ini ditunjukkan dalam bentuk menerima dan mematuhi ketentuan, peraturan dan prosedur dari organisasi; Artinya, melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi; mengerjakan tugas yang diberikan (*in-role behavior*) dengan cara yang lebih baik dari yang diharapkan; mengerjakan segala sesuatu lebih cepat dari yang ditetapkan; menunjukkan kehadiran yang lebih dari rata-rata; dan mengikuti peraturan, ketetapan, dan prosedur yang ada dalam organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dimensi perilaku kewargaan mencakup dimensi : (1) *altruism*; (2) *courtesy*; (3) *sportsmanship*; (4) *civic virtue*; dan (5) *conscientiousness*.

## 2. Kepemimpinan Transformasional

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan eksternal membawa pengaruh terhadap organisasi. Agar supaya organisasi tetap eksis, organisasi harus melakukan perubahan sehingga dapat mengikuti dan menyesuaikan diri terhadap tuntutan perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal. Untuk memenuhi tuntutan perubahan tersebut maka peran kepemimpinan organisasi itu sangatlah menentukan.

Yukl (2001:8), menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai sasaran”. House dkk (2001, 2002) dalam McShane dan Glinow (2009:231) menyatakan bahwa “*leadership is about influencing, motivating, and enabling others to contribute toward the effectiveness and success of the organizations of which they are members*”. Kepemimpinan berkenaan dengan mempengaruhi, memotivasi, dan mengajak orang lain sebagai anggota untuk berkontribusi ke arah keberhasilan dan efektivitas organisasi.

Slocum dan Hellrigel (2009:262) menyatakan bahwa “*leadership is the process of developing ideas and a vision, living by values that support those ideas and that vision, influencing others to embrace them in their own behaviors, and making hard decisions about human and other resources*”. Kepemimpinan adalah proses mengembangkan gagasan-gagasan dan sebuah visi, melaksanakannya dengan nilai-nilai yang mendukung gagasan-gagasan dan visi, mempengaruhi orang lain untuk menjadi perilaku mereka sendiri, dan membuat keputusan-

keputusan berkenaan dengan manusia dan sumber daya lainnya. Tichy (1998, 2004, 2006) dalam Slocum dan Hellriegel (2009:262) menyatakan bahwa *“leaderships is being able to mobilize ideas and values that energize other people”*. Kepemimpinan adalah kecakapan atau kemampuan mengerahkan gagasan-gagasan dan nilai-nilai yang memberdayakan orang lain.

Kotter (1990) dalam Nelson dan Quick (2006:388) menyatakan bahwa: *“the leadership process involves (1) setting a direction for the organization; (2) aligning people with that direction through communications; and (3) motivating people to action, partly through communication and partly through basic need gratification”*. Kepemimpinan merupakan proses mencakup penetapan arah organisasi; mengarahkan orang dengan cara komunikasi; dan memotivasi orang untuk bertindak, sebagian melalui komunikasi dan sebagian melalui pemuasan kebutuhan dasar. Kepemimpinan berkaitan dengan bagaimana membangun organisasi dan menjalankannya melalui upaya menggerakkan orang secara komunikatif dan melalui pemuasan kemanusiaan.

Pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mentransformasi atas aspek penting dalam organisasi. Hal ini dikarenakan pemimpin berkaitan dengan penanganan perubahan. Para pemimpin menetapkan arah dengan menyusun satu visi masa depan dan menyatukan orang-orang dengan mengkomunikasikan visi dan mengilhami mereka agar mampu mengatasi rintangan-rintangan. Artinya, organisasi memerlukan kepemimpinan transformasional.

#### a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Robbins (2006:472) berpendapat bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi para pengikut untuk

melampaui kepentingan-kepentingan pribadi mereka dan membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Pemimpin mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru. Pemimpin juga harus mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Burns (1978) dalam Yukl (2005:290) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan memobilisasi energy dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Kepemimpinan transformasional mengarahkan para pengikut untuk merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Bass (1985) dalam Yukl (2005:305) menyatakan bahwa:

pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut dengan (1) membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas, (2) membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan (3) mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

Yukl (2005:316) menyatakan bahwa:

kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi atau budaya apa pun. Pemimpin transformasional berusaha untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut dengan cara : (1) Menyatakan visi yang jelas dan menarik; (2) Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dicapai; (3)

Bertindak rahasia dan optimis; (4) Memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut; (5) Menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting; (6) Memimpin dengan memberikan contoh; dan (7) Memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi itu.

McShane dan Glinow (2009:238) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai makna sebagai berikut:

- 1) Perspektif kepemimpinan yang menerangkan bagaimana seorang pemimpin mengubah kelompok atau organisasi melalui pembuatan, mengkomunikasikan dan pemodelan suatu visi bagi organisasi atau unit kerja, dan menginspirasi karyawan untuk mewujudkan visi dengan gigih.
- 2) Berhubungan dengan memimpin untuk mengubah budaya dan strategi organisasi supaya lebih baik sesuai lingkungan sekitar.
- 3) Agen perubahan yang menggerakkan dan mengarahkan karyawan pada sekumpulan perilaku dan nilai-nilai baru
- 4) Sesuatu yang sangat penting bagi organisasi dalam memperoleh arah yang benar sesuai dengan lingkungan eksternal sehingga organisasi tidak stagnan dan memiliki arah yang tepat.

Slocum dan Hellrigel (2009:301) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional mencakup mengantisipasi *trend* masa depan, menginspirasi karyawan untuk memahami dan memiliki visi baru yang lebih baik, mengembangkan orang lain menjadi pemimpin atau pemimpin yang lebih baik, dan membangun organisasi atau kelompok menjadi komunitas penantang dan pembelajar yang dihargai. Kepemimpinan transformasional dapat ditemukan pada semua level

organisasi. Pandangan jauh ke depan, menginspirasi, menyadarkan, dan etika adalah kata-kata yang mendeskripsikan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah pengambil resiko yang berani dan memanfaatkannya melalui aksi-aksi teknologi, budaya, pihak berkepentingan dan kekuatan-kekuatan lingkungan eksternal.

Colquitt dkk (2009:489) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut untuk komit pada visi yang disepakati, memberikan arti pada kerja, dan melaksanakannya sebagai model peran yang membantu pengikut mengembangkan potensi yang dimiliki dan memandang masalah-masalah dari perspektif yang baru. Kepemimpinan transformasional meninggikan kesadaran pengikut akan pentingnya *outcome* melalui peningkatan kepercayaan diri bahwa hasil yang diharapkan bisa dicapai. Apa yang dapat ditransformasikan merupakan cara pengikut menandang kerjanya, menyebabkannya untuk fokus pada hasil-hasil yang lebih baik daripada kepentingan jangka pendek, dan mencapai hasil melampaui yang diharapkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menginspirasi, meningkatkan kesadaran, memotivasi dan mengembangkan potensi pengikut dalam rangka melakukan perubahan atas tim dan organisasi upaya mewujudkan visi dan misi organisasi melalui mementingkan tim dan organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya

kepemimpinan yang tepat dalam mendorong dan menciptakan perilaku kewargaan karyawan.

b. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio (1990) dalam Yukl (2005:305) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat perilaku yaitu (1) pengaruh ideal; (2) pertimbangan individual; (3) motivasi inspirasional, dan (4) stimulasi intelektual. Pengaruh ideal adalah perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin. Pertimbangan individual adalah perilaku yang memberikan dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi pengikut. Motivasi inspirasional adalah perilaku dalam memberikan motivasi melalui penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk menfokuskan upaya bawahan dan membuat model perilaku yang tepat. Stimulasi intelektual adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Kepemimpinan transformasional melibatkan proses internalisasi karena motivasi inspirasional dilakukan melalui pengucapan visi yang menarik, yang menghubungkan sasaran tugas dengan nilai-nilai dan idealisme pengikut. Juga terlihat melibatkan identifikasi pribadi karena pengaruh ideal menghasilkan atribusi karisma oleh pengikut kepada pemimpin. Bass (1990) dalam Robbins dan Judge (2009:453)

berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki 4 (empat) karakteristik yaitu :

- 1) *idealized influence* : *provides vision and sense of mission, instills pride, gains respect and trust* (pengaruh ideal yaitu memberi visi dan misi, menanamkan kebanggaan, harapan yang tinggi dan kepercayaan);
- 2) *inspirational motivation* : *communicates high expectations, uses symbols to focus efforts, expresses important purposes in simple ways* (motivasi inspirasi : mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan symbol-simbol untuk fokus usaha, mengungkapkan pentingnya tujuan-tujuan dengan cara sederhana)
- 3) *intellectual stimulation* : *promotes intelligence, rationality, and careful problem solving* ( stimulasi intelektual : mendorong intelegensi, rasionalitas, dan peduli pada pemecahan masalah)
- 4) *individualized consideration* : *gives personal attention, treats each employee individually, coaches, advises* ( pertimbangan individu : memberi perhatian pribadi, perlakuan pribadi setiap karyawan, pelatihan dan nasehat)

Slocum dan Hellrigel (2009:301-305) berpendapat bahwa terdapat 4 (empat) komponen kunci dari model kepemimpinan transformasional, yaitu (1) *shows individualized consideration* (pertimbangan individu); (2) *creates intellectual stimulation* (stimulasi intelektual); (3) *provides inspirational motivation* (motivasi inspirasi); dan (4) *fosters idealized influence* (pengaruh ideal).

1) *Show Individualized Consideration* (Menunjukkan Pertimbangan Individu)

Pertimbangan individu menunjukkan bagaimana pemimpin menemukan kebutuhan pengikut, bertindak sebagai mentor atau pelatih, dan mendengar keinginan pengikut. Pemimpin memberikan perhatian khusus pada setiap kebutuhan pengikut bagi prestasi dan perkembangan. Pengikut dirangkul untuk mengembangkan potensinya secara lebih berhasil. Perbedaan individu diterima dan dihargai untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasi. Dialog terbuka dengan pengikut dilakukan dan dikelola melalui kesepakatan berkelanjutan sebagai praktik standar. Keterampilan mendengar adalah penting dan merefleksi observasi. Pemimpin memperkuat pengikut untuk membuat keputusan. Dalam kesempatan yang sama, memonitor pengikut guna menentukan apakah membutuhkan dukungan atau arahan tambahan dan menilai kemajuan. Dengan kepercayaan, pengikut berpendapat bahwa pemimpin membantunya mengurangi kesalahan dengan cara menunjukkan kesalahan tersebut. Kepercayaan adalah penting dalam memimpin perubahan yang dihadapkan pada pengambilan resiko. Kepercayaan dilandaskan pada konsistensi antara ucapan dan perbuatan. Individu sering dengan sukarela memberikan pertimbangan resiko bagi pemimpin.

2) *Creates Intellectual Stimulation* (Menciptakan stimulasi intelektual)

Stimulasi intelektual menunjukkan bagaimana pemimpin menghadapi asumsi-asumsi, menerima resiko, dan mengumpulkan ide-ide

pengikut. Pemimpin merangkul pengikut untuk berpikir luar biasa menjadi inovatif dan kreatif. Pemimpin mendorong pengikut untuk mengajukan asumsi-asumsi, mengembangkan ide dan metode baru, menggunakan situasi lama dari pengikut. Ide-ide pengikut tidak diritik karena mereka berbeda dengan pemimpin. Pemimpin memiliki toleransi relative tinggi atas kesalahan yang dibuat pengikut yang tidak dikritisi secara terbuka. Pemimpin menfokuskan pada masalah daripada menyalahkan mereka. Pengikut merasa bebas untuk bersama pemimpin mengevaluasi kembali perspektif dan asumsi-asumsi mereka.

3) *Provides Inspirational Motivation* ( Memberikan motivasi inspirasi)

Motivasi inspirasi menunjukkan bagaimana pemimpin mengartikulasi visi yang menarik bagi pengikut. Pemimpin membutuhkan lebih dari sebuah visi untuk mengembangkan perubahan. Sebuah visi mengekspresikan aspirasi dan maksud, biasanya melalui upaya mendorong emosi dan sifat pengikut. Pemimpin memerlukan kompetensi-kompetensi untuk menerjemahkan konsep abstrak dari visi hingga dapat dipahami dan mewujudkan tujuan dengan mana pengikut dapat mengasosiasi dan mengidetikasi tindakan yang diperlukan. Pemimpin membimbing pengikut melalui pemberian hal-hal yang bermakna dan tertantang.

Pemimpin dan pengikut harus komit atas visi yang mungkin secara signifikan berbeda dengan sekarang. Pemimpin menginspirasi dengan ucapan dan tindakan. Pemimpin menggugah perasaan kebanggaan dan

harga diri pengikut dan motivator instrinsik lainnya. Rangkaian dan dorongan inspirasi visi yang konsisten dan nilai-nilai adalah pondasi kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah pembentuk nilai-nilai, kreator, penerjemah keinginan lembaga, sebagai teladan, pembuat makna, pengarah, dan pencetak budaya organisasi. Mereka tekun dan konsisten. Visi mereka begitu memaksa yang diketahui dari setiap interaksi. Visi mereka tidak membuta orang lain tetapi memperkuat.

4) *Foster Idealized Influence* (Mengembangkan Pengaruh Ideal)

Pengaruh ideal menunjukkan bagaimana pemimpin memiliki cara karismatik yang membuat pengikut untuk mengidentifikasinya. Karismatik mencakup memotivasi dan mengarahkan pengikut melalui pengembangan komitmen emosi yang kuat terhadap visi dan nilai-nilai. Pemimpin mendemonstrasikan perilaku-perilaku dimana pengikut berusaha keras untuk mengikutinya. Secara berbeda, pengikut mengagumi, menghargai, dan percaya seperti pemimpin. Pengikut mengidentifikasi pemimpin seperti sebaik visi dan nilai-nilai yang mereka perjuangkan.

Pengaruh ideal positif membolehkan pengikut untuk merasa bebas bertanya apa yang mereka perjuangkan. Tujuan-tujuan pengikut seringkali bermakna pribadi dan konsep diri. Mereka secara sukarela memberikan usaha ekstra dikarenakan penghargaan instrinsik diperoleh dari hasil yang baik, tidak saja karena secara potensi untuk mendapatkan pendapatan yang lebih dan imbalan ekstrinsik lainnya.

Dalam jangka pendek, tujuan dipandang sebagai sebuah tujuan terhadap komitmen pengikut untuk visi yang lebih besar. Untuk selanjutnya, pencapaian pengaruh ideal, pemimpin sering mempertimbangkan kebutuhan dan kepentingan pengikut melampaui kebutuhannya. Pemimpin secara sukarela mengorbankan keuntungan pribadi bagi kepentingan lainnya. Pemimpin dapat dipercaya dan menunjukkan standar tinggi dalam etika dan moral. Pengikut mendapatkan pemimpinnya bekerja dalam pola komunikasi terbuka. Pemimpin sangat dapat mengarahkan dan menantang beberapa pengikut (berkinerja buruk) dan secara tinggi empatik dan mendukung kepada orang lain (serius terhadap anggota yang sakit).

Meskipun pemimpin mengurangi penggunaan kekuatan bagi keuntungan pribadi, pemimpin dapat menggunakan seluruh sumber kekuatan – keahlian, legitimasi, imbalan, rekomendasi, dan paksaan-pada keinginan mereka untuk mengalihkan individu dan tim ke arah visi dan berkaitan dengan tujuan. Sebagai contoh dari kekuatan rekomendasi, pengikut sering menggambarkan pemimpin sebagai individu yang mempunyai pengaruh besar terhadap pengembangan profesional dan diri mereka.

Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional mencakup kemampuan untuk menunjukkan pertimbangan individu, menciptakan stimulasi intelektual, memberikan motivasi inspirasi dan mengembangkan pengaruh ideal.

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel utama dalam perilaku organisasi dan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Bateman & Organ (1983); Smith, Organ, & Near (1983); Brief (1998) dalam Robbin (2006:109) menyatakan bahwa “kepuasan kerja menjadi penentu utama perilaku kewargaan organisasi (*OCB*) karyawan”. Robbin (2006:109) menyatakan bahwa

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Lebih dari itu, karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

Dalam konteks perilaku organisasi, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi perilaku kewargaan.

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2006:103) berpendapat bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan; mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal, dan semacamnya. Penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitif.

McShane dan Glinow (2009:74) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi seseorang terhadap kerja dan pekerjaannya.

Termasuk juga di dalamnya penilaian terhadap karakteristik pekerjaan lingkungan kerja serta pengalaman emosional di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas mempunyai evaluasi yang baik atas kerjanya, yang didasarkan atas pengalaman emosi dan observasi. Kepuasan kerja sangat tepat dipandang sebagai sekumpulan sikap tentang aspek-aspek berbeda dari pekerjaan dan konteks kerja..

Menurut Locke (1976) dalam Colquitt dkk (2009:105), kepuasan kerja didefinisikan sebagai “*a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences*”. Kepuasan kerja menunjukkan ungkapan rasa senang sebagai hasil dari penilaian dari pekerjaan atau pengalaman seseorang. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami perasaan yang positif ketika memikirkan tugas-tugasnya atau menjadi bagian dalam aktivitas tugas.

Luthans (2008:141) menyatakan bahwa “*job satisfaction is a result of employees perception of how well their job provides those things that are viewed as important*”. Kepuasan kerja adalah sebuah hasil dari persepsi karyawan tentang sebaik apa pekerjaannya memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting.

Smith, Kendall, dan Hulin (1969) dalam Nelson dan Quick (2006:120), menyatakan “*it has been treated both as a general attitude and as satisfaction with five specific diemensions of the job: pay, the work itself, promotion opportunities, supervision, and coworkers*”. Kepuasan kerja dapat dinyatakan baik sebagai sikap umum dan sebagai kepuasan

dengan lima dimensi khusus dari pekerjaan yaitu gaji, sifat pekerjaan, kesempatan promosi, supervise dan rekan kerja”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang terhadap kerja dan pekerjaannya berupa perasaan mendukung atau tidak mendukung dirinya yang dialami karyawan dalam bekerja.

#### b. Dimensi Kepuasan Kerja

Nelson dan Quick (2006:120) menyatakan bahwa “dimensi-dimensi pekerjaan yang dapat menentukan kepuasan yaitu *challenging work, valued rewards, opportunities for advancement, competent supervision, and supportive coworker*”.

Luthans (2008:142) berpendapat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 6 (enam) faktor, yaitu :

- 1) *the work itself* (pekerjaan itu sendiri ) yaitu keadaan dimana pekerjaan menyediakan karyawan dengan tugas-tugas yang menarik, kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab
- 2) *pay* (gaji) yaitu jumlah remunerasi keuangan yang diterima dan suatu tingkat yang dipandang sebagai kelayakan secara perorangan dalam organisasi
- 3) *promotion opportunities* (kesempatan promosi) yaitu suatu peluang untuk pengembangan karir atau jabatan dalam organisasi bagi karyawan

- 4) *supervision* (supervisi) yaitu kemampuan-kemampuan supervisor memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada karyawan atau bawahan
- 5) *work group* (kelompok kerja) yaitu suatu tim solid yang memberikan dukungan, hiburan, nasehat, dan bantuan kepada anggota-anggota.
- 6) *working condition* (kondisi lingkungan kerja), mencakup kondisi yang baik (umpamanya bersih, lingkungan atraktif) maupun kondisi yang kotor (contohnya panas, bising).

Menurut Colquitt dkk (2009:107-110), secara menyeluruh, kepuasan kerja ditentukan 5 (lima) aspek yaitu *pay* (penghasilan), *promotions* (promosi), *supervision* (supervisi), *coworkers* (rekan kerja), dan *the work itself* (pekerjaan itu sendiri).

Kepuasan kerja karena penghasilan mengarah pada perasaan karyawan tentang gaji/penghasilannya, mencakup apakah cukup jumlahnya untuk tabungan, perlindungan, dan cukup baik pada pengeluaran normal maupun pengeluaran dalam jumlah besar. Kepuasan kerja karena promosi mengarah pada perasaan karyawan tentang kebijakan promosi perusahaan dan jabatannya, termasuk promosi itu sering, adil dan didasarkan pada kemampuan. Kepuasan kerja karena supervisi merefleksikan perasaan karyawan tentang atasannya, termasuk apakah atasannya kompeten, bijak, dan komunikator yang baik. Kepuasan kerja karena supervisi tergantung pada apakah supervisor memberikan penghargaan terhadap kinerja yang

baik, membantu mendapatkan sumber daya yang diperlukan, dan melindungi karyawan dari gangguan yang tidak perlu.

Di samping itu juga tergantung pada apakah supervisor memiliki kepribadian yang baik, sebaik nilai-nilai dan keyakinan seperti filosofis karyawan. Kepuasan terhadap rekan kerja mengarah pada perasaan karyawan tentang rekan kerjanya, termasuk apakah rekan kerjanya cerdas, bertanggung jawab, menolong, menyenangkan, dan menarik sebagai lawan dari pemalas, penggosip, tidak menyenangkan, dan membosankan. Kepuasan atas pekerjaan merefleksikan perasaan karyawan tentang tugas-tugas aktualnya, termasuk apakah tugas-tugas tersebut menantang, menarik, diharapkan, dan menjadi keterampilan kunci yang lebih baik daripada jadi membosankan, pengulangan, dan tidak pas.

Dari pendapat-pendapat tentang dimensi kepuasan kerja seperti dikemukakan di atas, disimpulkan bahwa kepuasan kerja mencakup 6 dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, kelompok kerja dan kondisi lingkungan kerja.

## **B. Kerangka Berpikir**

Model integratif perilaku organisasi yang dikembangkannya, Colquitt dkk (2009: 8) berpendapat bahwa *job performance* termasuk di dalamnya perilaku kewargaan (*citizenship behavior*) merupakan individual outcomes yang dipengaruhi oleh hasil mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, karakteristik individual dan mekanisme individual. Mekanisme organisasi mencakup budaya

organisasi dan struktur organisasi. Mekanisme kelompok mencakup gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses kelompok, dan karakteristik kelompok. Karakteristik individu mencakup kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan. Mekanisme individual mencakup kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan, etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan. Jadi perilaku kewargaan dipengaruhi oleh mekanisme kelompok–kepemimpinan transformasional dan mekanisme individual–kepuasan kerja.

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kewargaan**

Kepemimpinan transformasional mempengaruhi orang lain untuk menghasilkan perilaku kewargaan yaitu kinerja melebihi apa yang seharusnya atau melebihi level minimum yang dipersyaratkan organisasi. Colquitt dkk (2009: 496) menyatakan bahwa “kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan (*citizenship behavior*)”. Hal ini dikarenakan pemimpin transformasional mampu mendorong dan mengarahkan karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, perasaan pemberdayaan yang tinggi, kepercayaan diri yang tinggi, kesediaan bekerja lebih kuat ketika usaha itu mungkin tidak segera diberi imbalan.

Kepemimpinan transformasional yang mendukung memiliki hubungan dengan perilaku kewargaan guru. Kaihatu dkk (2007:55) membuktikan bahwa “kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

perilaku ekstra peran pada guru-guru SMU di kota Surabaya”. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap perilaku kewargaan guru.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan**

Kepuasan kerja merupakan antesenden terhadap perilaku kewargaan seorang guru (*citizenship behavior*). Colquitt dkk (2009: 127) menyatakan bahwa “kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku kewargaan”.

Robbins (2006:109) menyatakan bahwa

kepuasan kerja menjadi penentu utama *Organizational Citizenship Behavior* karyawan”. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk : 1) berbicara secara positif tentang organisasi; 2) membantu yang lain; 3) berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal; dan 4) lebih patuh terhadap panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positifnya.

Organ dan Ryan (1995), LePine, Erez, dan Jhonson (2002) dalam Robbins (2006:109) menyatakan bahwa “terdapat hubungan menyeluruh yang moderat antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*”.

Kepuasan kerja merupakan variabel independen yang berhubungan dengan perilaku kewargaan guru. Hubungan ini tercermin dalam *altruism*; perilaku suka menolong dan mementingkan kepentingan orang lain.

## **3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja secara Bersama-Sama terhadap Perilaku Kewargaan Guru**

Kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja merupakan dua dari sekian banyak prediktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan karyawan. Keduanya dapat secara individu maupun secara bersama-sama mempengaruhi perilaku kewargaan. Colquitt dkk (2009:7-11) berpendapat bahwa perilaku

kewargaan merupakan hasil yang dimiliki individu karyawan sebagai akibat dari bekerjanya mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, dan karakteristik individual serta mekanisme individual yang terjadi dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan bagian dari mekanisme kelompok. Kepuasan kerja merupakan bagian dari mekanisme individual. Keduanya saling berinteraksi dan bersinergi dalam membentuk outcomes individual, yaitu perilaku kewargaan.

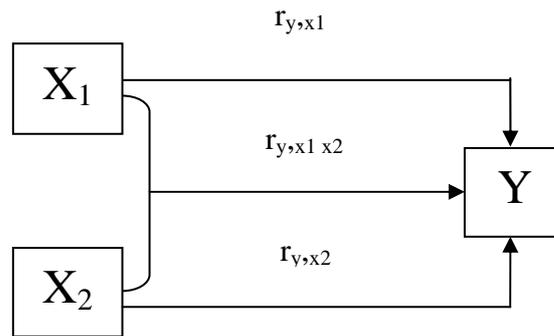
Kerangka berpikir demikian memberikan indikasi bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku kewargaan guru.

### **C. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berpikir yang dikemukakan di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan guru sekolah menengah di Sungailiat, Bangka.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan guru sekolah menengah di Sungailiat, Bangka.
3. Kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan guru sekolah menengah di Sungailiat, Bangka.

Hipotesis penelitian ini dapat digambarkan dalam model di bawah ini :



Gambar 2.1 Model Hipotetik Penelitian

Keterangan :

$X_1$  = Kepemimpinan Transformasional

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$Y$  = Perilaku Kewargaan

#### D. Definisi Operasional

Untuk terciptanya persepsi yang sama dalam memahami penelitian ini, maka dibuat definisi operasional. Definisi operasional adalah batasan arti dari istilah-istilah yang terdiri dari kata-kata kunci dari suatu penelitian yang tertuang dalam judul penelitian dan kerangka berpikir. Istilah-istilah yang menjadi pokok dari definisi operasional penelitian ini adalah pengaruh, guru sekolah pendidikan menengah, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan perilaku kewargaan. Definisi operasional dari istilah-istilah dalam penelitian ini, dikemukakan berikut ini.

1. Perilaku kewargaan guru adalah perilaku bijaksana yang bersifat sukareka sebagai hasil pilihan pribadi yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, yang melebihi persyaratan yang dapat dilaksanakan dari deskripsi pekerjaan, tidak menjadi bagian kewajiban kerja

formal dan berkontribusi positif terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Perilaku kewargaan ini memiliki lima indikator : (1) *altruism* yaitu perilaku mementingkan orang lain; (2) *courtesy* yaitu perilaku kesopanan santunan; (3) *sportsmanship* yaitu perilaku sportif; (4) *civic virtue* yaitu perilaku mementingkan kepentingan organisasi; dan (5) *conscientiousness* yaitu perilaku patuh pada peraturan.

2. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menginspirasi, meningkatkan kesadaran, memotivasi dan mengembangkan potensi pengikut dalam rangka melakukan perubahan atas tim dan organisasi, mewujudkan visi dan misi organisasi melalui mementingkan tim dan organisasi. Kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator yaitu (1) menunjukkan pertimbangan individu, di mana kepala sekolah sebagai pemimpin memberikan perhatian khusus kepada guru yang berkinerja rendah, mengakomodir guru dalam mengembangkan potensinya, membantu guru dalam mengatasi kelemahannya, dan menjaga kepercayaan dari guru melalui konsistensi antara ucapan dan perbuatan; (2) menciptakan stimulasi intelektual di mana kepala sekolah sebagai pemimpin mengajak guru untuk inovatif dan kreatif, memberikan toleransi atas kesalahan yang dibuat guru, dan menyelesaikan tidak dengan menyalahkan guru; (3) memberikan motivasi inspirasi di mana kepala sekolah sebagai pemimpin mampu menterjemahkan konsep abstrak visi sekolah, membimbing guru, memberi inspirasi kepada guru, dan mampu menterjemahkan keinginan-keinginan sekolah ; dan (4) mengembangkan pengaruh ideal di mana kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki karisma, mengarahkan guru melalui

pengembangan komitmen, mempraktikkan perilaku teladan, dan mengidentikkan diri dengan visi dan misi sekolah.

3. Kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang terhadap kerja dan pekerjaannya berupa perasaan mendukung atau tidak mendukung dirinya yang dialami karyawan dalam bekerja. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengambil lima dari enam indikator sebagaimana dikemukakan pada kajian teori. Indikator yang tidak dimasukkan yaitu indikator gaji. Hal ini dikarenakan gaji atau penghasilan yang diterima guru yang bersertifikat pendidik sudah dipastikan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga tidak mempunyai makna untuk dianalisis. Kelima indikator kepuasan kerja dalam penelitian adalah : (1) pekerjaan itu sendiri di mana guru merasa pekerjaan guru adalah pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan pelaksanaan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki; (2) kesempatan promosi di mana guru merasa mendapat kesempatan melakukan pekerjaan yang berbeda dari waktu ke waktu, merasa tertantang untuk mengembangkan diri, kesempatan pengembangan karir tidak terhambat; (3) supervisi di mana guru merasa mendapat *feedback* dari kepala sekolah, mendapat orientasi dari kepala sekolah yang selaras dengan kepedulian pada kesejahteraan guru, dan mendapat kemudahan berdiskusi dengan kepala sekolah; (4) kelompok kerja di mana guru merasa rekan-rekan guru bersedia membantu, rekan-rekan guru kompeten, dan relasi terjalin baik dengan rekan-rekan guru; dan (5) kondisi kerja di mana guru merasa tempat kerja sangat nyaman dan fasilitas kerja mendukung.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### E. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode ini dipilih sejalan dengan pendapat Sugiyono (2007:7) bahwa “yang termasuk dalam metode kuantitatif adalah metode penelitian survei”. Disamping itu juga, metode ini dipilih untuk menjangkau subjek penelitian dalam jumlah yang cukup besar dan dalam tempo yang bersamaan. Kerlinger (1973) dalam Sugiyono (2006:7) menyatakan bahwa:

penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Singarimbun dan Effendi (1989:3) menyatakan bahwa “dalam penelitian survei, data dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi atau mengambil sampel dari satu populasi”.

Irawan (2007:4.14) menyatakan bahwa:

metode survei adalah metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data....memerlukan responden dalam jumlah yang cukup agar validitas temuan bisa dicapai dengan baik. Hal ini wajar, sebab apa yang digali dari kuesioner itu cenderung informasi umum tentang fakta atau opini yang diberikan responden..... agar pola yang menggambarkan objek yang diteliti dapat dijelaskan dengan baik

Menurut Sugiyono (2010:6), “metode survei digunakan untuk mendapat data dari tempat tertentu yang alamiah dan dalam pengumpulan data melakukan perlakuan dengan mengedarkan kuesioner”.

## F. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Sugiyono (2010:80) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Irawan (2007:9.7-9.8) menyatakan bahwa

populasi adalah keseluruhan elemen yang hendak dijelaskan oleh peneliti melalui penelitiannya. Peneliti mutlak memahami sifat-sifat populasi yang hendak diambil sampel/wakilnya itu. Yang paling penting dalam hal populasi adalah ciri-ciri atau karakteristik dari populasi tersebut. Peneliti harus menjelaskan, apa atau siapa populasinya, berapa besarnya, dan apa saja ciri-ciri khusus yang dimiliki populasi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru jenjang pendidikan menengah di Sungailiat, Kabupaten Bangka, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, yang memiliki karakteristik : (1) guru mata pelajaran/guru BK; (2) guru PNS pada sekolah negeri dan guru tetap pada sekolah swasta; (3) memiliki sertifikat pendidik; dan berusia maksimal 60 tahun. Populasi dalam penelitian ini, disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1. Jumlah Populasi Guru Sekolah Jenjang Pendidikan Menengah di Sungailiat, Kabupaten Bangka Tahun 2012

No	Nama Sekolah	Jumlah
1.	SMA Negeri 1 Sungailiat	<b>28</b>
2.	SMA Setia Budi Sungailiat	<b>14</b>
3.	SMA Harapan Sungailiat	<b>6</b>
4.	SMA Bakti Sungailiat	<b>2</b>
5.	SMA Muhammadiyah Sungailiat	<b>2</b>
6.	SMA Bahrul Ulum Sungailiat	<b>4</b>
7.	SMK Negeri 1 Sungailiat	<b>31</b>
8.	SMK Negeri 2 Sungailiat	<b>6</b>
9.	SMK Yapensu Sungailiat	<b>5</b>
10.	SMK Eljhon Sungailiat	<b>3</b>
11.	SMK Muhammadiyah Sungailiat	<b>4</b>
	Jumlah	<b>105</b>

*Sumber : Dinas Pendidikan Kab Bangka, April 2012*

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:81), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”.

Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Consuelo G. Sevilla, dkk (1993:161) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana :  $n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = nilai ketelitian (batas kritis)

Berdasarkan rumus tersebut dan data pada tabel 3.1, dengan jumlah populasi ( $N$ ) yaitu 105 orang dan nilai  $e = 10\%$ , maka diperoleh ukuran sampel sebanyak 50 orang.

Oleh karena jumlah dari unsur-unsur populasi ternyata tidak sama seperti data pada tabel 3.1, maka jumlah sampel setiap unsurnya juga tidak sama. Untuk kondisi seperti ini maka teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik pengambilan sampel proporsional (*proportional sampling*). Menurut Arikunto (2007:98), “teknik *proportional sampling* dilakukan dengan ketentuan bahwa ukuran jumlah sampel tidak sama dan penentuan sampelnya disesuaikan dengan jumlah anggota tiap-tiap kelompok yang lebih besar”.

Anggota sampel dalam penelitian ini diambil dari wakil tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada di dalam masing-masing kelompok tersebut. Setelah jumlah sampel untuk setiap kelompok diperoleh, teknik pengambilan sampel untuk masing-masing kelompok dilakukan dengan teknik *probability sampling* atau *random sampling*. Menurut Sugiyono (2007:91), "*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampling yang memberi peluang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel". Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara random sampling sesuai dengan tabel 3.2. yaitu pengambilan dengan cara diundi, di mana setiap anggota populasi diberi nomor terlebih dahulu, sesuai dengan jumlah anggota populasi.

Berdasarkan ketentuan di atas, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2. Jumlah Sampel Guru Sekolah Jenjang Pendidikan Menengah di Kota Sungailiat Tahun 2012

No	Nama Sekolah	Perhitungan	Jumlah
1.	SMA Negeri 1 Sungailiat	$(28/105) \times 50$	<b>13</b>
2.	SMA Setia Budi Sungailiat	$(14/105) \times 50$	<b>7</b>
3.	SMA Harapan Sungailiat	$(6/105) \times 50$	<b>3</b>
4.	SMA Bakti Sungailiat	$(2/105) \times 50$	<b>1</b>
5.	SMA Muhammadiyah Sungailiat	$(2/105) \times 50$	<b>1</b>
6.	SMA Bahrul Ulum Sungailiat	$(4/105) \times 50$	<b>2</b>
7.	SMK Negeri 1 Sungailiat	$(31/105) \times 50$	<b>15</b>
8.	SMK Negeri 2 Sungailiat	$(6/105) \times 50$	<b>3</b>
9.	SMK Yapensu Sungailiat	$(5/105) \times 50$	<b>2</b>
10.	SMK Eljhon Sungailiat	$(3/105) \times 50$	<b>1</b>
11.	SMK Muhammadiyah Sungailiat	$(4/105) \times 50$	<b>2</b>
	Jumlah		<b>50</b>

Sumber : Dinas Pendidikan Kab Bangka, April 2012

## G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena-fenomena yang terdapat pada variabel-variabel penelitian. Instrumen yang digunakan untuk mengungkap fenomena-fenomena dalam variabel penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) instrumen yaitu instrumen variabel perilaku kewargaan, instrumen variabel kepemimpinan transformasional, dan instrumen variabel kepuasan kerja. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner.

Penyusunan instrumen kuesioner didasarkan pada definisi operasional masing-masing variabel penelitian. Mengacu kepada definisi operasional masing-masing variabel penelitian, kemudian ditentukan indikator yang akan diukur, dan selanjutnya dijabarkan menjadi butir-butir pernyataan.

### 1. Instrumen Variabel Perilaku Kewargaan

Instrumen variabel perilaku kewargaan guru disusun dan dikembangkan berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam definisi operasional dalam bentuk kisi-kisi instrumen penelitian. Kisi-kisi instrumen perilaku kewargaan guru adalah disajikan pada tabel 3.3.

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Perilaku Kewargaan Guru

Variabel	Indikator	Item Kuisisioner	
		Nomor	Jumlah
Perilaku Kewargaan	<i>Altruism</i>	1, 2,	2
	<i>Courtesy</i>	3, 4,	2
	<i>Sportsmanship</i>	5, 6, 7	3
	<i>civic virtue</i>	8, 9,10	3
	<i>conscientiousness</i>	11,12,13	3
Jumlah			13

Berdasarkan kisi-kisi instrumen perilaku kewargaan guru yang dikemukakan dalam tabel 3.3., selanjutnya disusun ke butir-butir pernyataan sebanyak 11 item. Setiap item pernyataan diukur dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk checklist dengan lima pilihan jawaban. yaitu 5 (sangat setuju); 4 (setuju); 3 (ragu-ragu); 2 (tidak setuju); dan 1 (sangat tidak setuju). Kelima pilihan jawaban untuk masing-masing item dalam instrumen ini diberikan skor sebagai berikut :

Sangat setuju	diberi skor	5
Setuju	diberi skor	4
Ragu-Ragu	diberi skor	3
Tidak Setuju	diberi skor	2
Sangat Tidak Setuju	diber skor	1

## 2. Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional

Instrumen variabel kepemimpinan transformasional disusun dan dikembangkan berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam definisi operasional dalam bentuk kisi-kisi instrumen penelitian. Kisi-kisi instrumen kepemimpinan transformasional adalah disajikan pada tabel 3.4.

Berdasarkan kisi-kisi instrumen kepemimpinan transformasional yang dikemukakan dalam tabel 3.4., selanjutnya disusun ke butir-butir pernyataan sebanyak 15 item. Setiap item pernyataan diukur dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk checklist dengan lima pilihan jawaban. yaitu 5 (sangat setuju); 4 (setuju); 3 (ragu-ragu); 2 (tidak setuju); dan 1 (sangat tidak setuju).

Kelima pilihan jawaban untuk masing-masing item dalam instrumen ini diberikan skor sebagai berikut :

Sangat setuju	diberi skor	5
Setuju	diberi skor	4
Ragu-ragu	diberi skor	3
Tidak setuju	diberi skor	2
Sangat tidak setuju	diber skor	1

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Indikator	Item Kuisisioner	
		Nomor	Jumlah
Kepemimpinan Transformasional	Menunjukkan pertimbangan individu	1, 2, 3, 4,	4
	Menciptakan stimulasi intelektual	5, 6, 7,	3
	Memberikan motivasi inspirasi	8, 9, 10, 11,	4
	Mengembangkan pengaruh ideal	12, 13, 14, 15, 16	5
		Jumlah	16

### 3. Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Instrumen variabel kepuasan kerja disusun dan dikembangkan berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam definisi operasional dalam bentuk kisi-kisi instrumen penelitian. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja adalah seperti pada tabel 3.5.

Berdasarkan kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang dikemukakan dalam tabel 3.4., selanjutnya disusun ke butir-butir pertanyaan atau pernyataan sebanyak 15 item. Setiap item pernyataan diukur dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk checklist dengan lima pilihan jawaban. yaitu 5 (sangat setuju); 4 (setuju);

3 (ragu-ragu); 2 (tidak setuju); dan 1 (sangat tidak setuju). Kelima pilihan jawaban untuk masing-masing item dalam instrumen ini diberikan skor sebagai berikut :

Sangat setuju	diberi skor	5
Setuju	diberi skor	4
Ragu-ragu	diberi skor	3
Tidak setuju	diberi skor	2
Sangat tidak setuju	diber skor	1

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Item Kuisisioner	
		Nomor	Jumlah
Kepuasan kerja	pekerjaan itu sendiri	1, 2, 3,	3
	kesempatan promosi	4, 5, 6,7,	4
	Supervise	8, 9, 10	3
	kelompok kerja	11, 12, 13, 14	4
	kondisi kerja	15, 16	2
Jumlah			16

#### H. Prosedur Pengumpulan Data

Oleh karena teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, maka sebelum pengumpulan data, dilakukan uji coba instrumen pengumpul data, dengan tujuan untuk mendapatkan instrumen pengumpul data yang valid dan reliabel.

## 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengukuran validitas instrumen penelitian ini menggunakan perhitungan korelasi product moment pearson dengan bantuan aplikasi program *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 16. Adapun rumus Korelasi Product Moment Pearson dalam Azwar (2003:24) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

dimana :

n : jumlah subjek

X : skor setiap item

Y : skor total

$(\sum X)^2$  : kuadrat jumlah skor item

$\sum X^2$  : jumlah kuadrat skor item

$(\sum Y)^2$  : kuadrat jumlah skor total

$\sum Y^2$  : jumlah kuadrat skor total

$r_{xy}$  : koefisien korelasi

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan bantuan aplikasi program *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 16. Adapun rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dalam Sugiyono (2010:365) adalah sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

dimana :

- $r_i$  : koefisien reliabilitas
- $k$  : mean kuadrat antara subyek
- $\sum S_j^2$  : mean kuadrat kesalahan
- $S^2$  : varian total

Pengukuran validitas dan reliabilitas instrumen penelitian menggunakan responden (n) sebanyak 25 orang guru.

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Perilaku Kewargaan

Instrumen kuesioner perilaku kewargaan guru terdiri atas 13 item pernyataan dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk checklist dengan 5 pilihan jawaban dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5 untuk masing-masing item pernyataan. Rentang skor rata-rata teoritik berada antara 1 sampai dengan 5.

Validitas instrumen perilaku kewargaan guru diuji dengan cara membandingkan antara besaran  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka butir instrument tersebut valid. Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir tersebut tidak valid dan selanjutnya tidak digunakan dalam rencana penelitian ini.

Hasil perhitungan uji validitas dengan bantuan aplikasi *SPSS* versi 16 yang disajikan pada tabel 3.6, untuk  $n = 25$ , dan  $\alpha = 0,05$ , diperoleh  $r_{tabel} = 0,396$ . Dari 13 item pernyataan, hasil uji validitas instrumen variabel perilaku kewargaan guru menunjukkan data sebanyak 11 item valid yaitu item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10 dan 11 karena  $r_{hitung}$  nya di atas 0,396. Sedangkan item yang tidak valid sebanyak 2 item yaitu item nomor 6 dan 12 karena nilai  $r_{hitung}$  nya di bawah 0,396,

di mana  $r_{hitung}$  item nomor 6 sebesar 0,292 dan  $r_{hitung}$  item nomor 12 sebesar 0,194 (item nomor 12).

Hasil perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan aplikasi *SPSS* versi 16 yang disajikan pada tabel 3.6, diketahui bahwa hasil uji reliabilitas instrumen memperlihatkan koefisien alpha ( $r_i$ ) sebesar 0,853. Nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh terlihat cukup tinggi. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa instrumen kuisisioner perilaku kewargaan guru adalah reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas di atas, maka jumlah item pernyataan yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian ini sebanyak 11 item, dengan rentang skor rata-rata teoritik berada antara 1 sampai dengan 5.

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Perilaku Kewargaan Guru (Y)

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ ) pada $n=25$	Keterangan
1	0,719**	0,396	sangat valid
2	0,680**	0,396	sangat valid
3	0,658**	0,396	sangat valid
4	0,752**	0,396	sangat valid
5	0,698**	0,396	sangat valid
6	<b>0,292</b>	<b>0,396</b>	<b>tidak valid</b>
7	0,626**	0,396	sangat valid
8	0,505*	0,396	Valid
9	0,626**	0,396	sangat valid
10	0,520**	0,396	sangat valid
11	0,769**	0,396	sangat valid
12	<b>0,194</b>	<b>0,396</b>	<b>tidak valid</b>
13	0,769**	0,396	sangat valid
Y	0,626**	0,396	sangat valid
Reliabilitas Test	0,853		Reliabel

\*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

\* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

#### b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Instrumen kuisioner kepemimpinan transformasional terdiri atas 16 item pernyataan dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk checklist dengan 5 pilihan jawaban dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5 untuk masing-masing item pernyataan. Rentang skor rata-rata teoritik berada antara 1 sampai dengan 5.

Validitas instrumen kepemimpinan transformasional diuji dengan cara membandingkan antara besaran  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka butir instrument tersebut valid. Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir tersebut tidak valid dan selanjutnya tidak digunakan dalam rencana penelitian ini.

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ ) pada $n=25$	Keterangan
1	0,708**	0,396	sangat valid
2	0,653**	0,396	sangat valid
3	0,662**	0,396	sangat valid
4	0,750**	0,396	sangat valid
5	0,669**	0,396	sangat valid
6	0,532**	0,396	sangat valid
7	0,653**	0,396	sangat valid
8	0,532**	0,396	sangat valid
9	0,611**	0,396	sangat valid
10	0,537**	0,396	sangat valid
11	0,737**	0,396	sangat valid
12	0,537**	0,396	sangat valid
13	0,688**	0,396	sangat valid
14	0,663**	0,396	sangat valid
15	<b>0,162</b>	<b>0,396</b>	<b>tidak valid</b>
16	0,737**	0,396	sangat valid
$X_1$	1	0,396	sangat valid
Reliabilitas Test	0,891		Reliabel

\*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

\* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Hasil perhitungan uji validitas dengan bantuan aplikasi SPSS versi 16 yang disajikan pada tabel 3.7, untuk  $n = 25$ , dan  $\alpha = 0,05$ , diperoleh  $r_{tabel} = 0,396$ . Dari 16 item pernyataan, hasil uji validitas instrumen variabel kepemimpinan

transformasional menunjukkan data sebanyak 15 item valid yaitu item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, dan 16 karena  $r_{hitung}$  nya di atas 0,396. Sedangkan item yang tidak valid sebanyak 1 item yaitu item nomor 15 karena nilai  $r_{hitung}$  nya di bawah 0,396, di mana  $r_{hitung}$  item nomor 15 sebesar 0,1622.

Hasil perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan aplikasi *SPSS* versi 16 yang disajikan pada tabel 3.7, diketahui bahwa hasil uji reliabilitas instrumen memperlihatkan koefisien alpha ( $r_i$ ) sebesar 0,891. Nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh terlihat cukup tinggi. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa instrumen kuesioner kepemimpinan transformasional adalah reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas di atas, maka jumlah item pernyataan yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian ini sebanyak 15 item, dengan rentang skor rata-rata teoritik berada antara 1 sampai dengan 5.

#### c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Instrumen kuesioner kepuasan kerja terdiri atas 16 item pernyataan dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk bentuk checklist dengan 5 pilihan jawaban dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5 untuk masing-masing item pernyataan. Rentang skor rata-rata teoritik berada antara 1 sampai dengan 5.

Validitas instrumen kepuasan kerja diuji dengan cara membandingkan antara besaran  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka butir instrumen tersebut valid. Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir tersebut tidak valid dan selanjutnya tidak digunakan dalam rencana penelitian ini.

Hasil perhitungan uji validitas dengan bantuan aplikasi *SPSS* versi 16 yang disajikan pada tabel 3.8, untuk  $n = 25$ , dan  $\alpha = 0,05$ , diperoleh  $r_{tabel} = 0,396$ . Dari

16 item pernyataan, hasil uji validitas instrumen variabel kepuasan kerja menunjukkan data sebanyak 14 item valid yaitu item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15 dan 16 karena  $r_{hitung}$  nya di atas 0,396. Sedangkan item yang tidak valid sebanyak 2 item yaitu item nomor 6 dan 12 karena nilai  $r_{hitung}$  nya di bawah 0,396, di mana  $r_{hitung}$  item nomor 6 sebesar 0,292 dan  $r_{hitung}$  item nomor 12 sebesar 0,194 (item nomor 12).

Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan kerja

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ ) pada $n=25$	Keterangan
1	0,758**	0,396	sangat valid
2	0,816**	0,396	sangat valid
3	0,782**	0,396	sangat valid
4	0,824**	0,396	sangat valid
5	0,620**	0,396	sangat valid
6	<b>0,304</b>	<b>0,396</b>	<b>tidak valid</b>
7	0,620**	0,396	sangat valid
8	0,651**	0,396	sangat valid
9	0,719**	0,396	sangat valid
10	0,458*	0,396	sangat valid
11	0,676**	0,396	sangat valid
12	<b>0,034</b>	<b>0,396</b>	<b>tidak valid</b>
13	0,758**	0,396	sangat valid
14	0,816**	0,396	sangat valid
15	0,824**	0,396	sangat valid
16	0,676**	0,396	sangat valid
$X_2$	1	0,396	sangat valid
Reliabilitas Test	0,907		Reliabel

\*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

\* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Hasil perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan aplikasi SPSS versi 16 yang disajikan pada tabel 3.8, diketahui bahwa hasil uji reliabilitas instrumen memperlihatkan koefisien alpha ( $r_i$ ) sebesar 0,907. Nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh terlihat cukup tinggi. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa instrumen kuisioner kepuasan kerja adalah reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas di atas, maka jumlah item pernyataan yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian ini sebanyak 14 item, dengan rentang skor rata-rata teoritik berada antara 1 sampai dengan 5.

## **2. Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada guru sekolah menengah di Sungailiat yang menjadi responden dalam penelitian ini. Pengumpulan kembali kuesioner yang telah diisi responden dilakukan selang satu minggu kemudian.

### **I. Metode Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi dengan bantuan aplikasi statistik *SPSS* versi 16.

#### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif adalah analisis untuk mendeskripsikan data masing-masing variabel secara parsial dengan menggunakan rata-rata, modus, median, standar deviasi, variansi, frekuensi dan grafik.

#### **2. Analisis Regresi**

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda. Analisis ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas (prediktor) terhadap variabel terikat (dependen).

Menurut Sugiyono (2010:260-261), analisis regresi digunakan untuk memprediksi sebesar besar perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi/diubah-ubah atau dinaik-turunkan. Analisis regresi bermanfaat dalam membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak. Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

a = Harga Y ketika harga X=0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  secara masing-masing terhadap variabel dependen, maka terdapat dua persamaan regresi sederhana yaitu

a.  $Y = a + bX_1$ , dan

b.  $Y = a + bX_2$

dimana:

Y = variabel dependen (perilaku kewargaan guru)

$X_1$  = variabel independen pertama (kepemimpinan transformasional)

$X_2$  = variabel independen kedua (kepuasan kerja)

$a$  = konstanta =  $Y - bX$

$b$  = koefisien regresi sederhana =  $r \frac{S_y}{S_x}$

$r$  = koefisien korelasi product moment antara variabel X dengan variabel Y

$S_y$  = simpangan baku variabel Y

$S_x$  = simpangan baku variabel X

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dilakukan perhitungan analisis regresi ganda. Menurut Sugiyono (2010:275-276), analisis regresi ganda digunakan untuk memprediksi bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda dapat dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Persamaan regresi untuk  $n$  prediktor adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Oleh karena penelitian ini terdiri dari dua variabel independen sebagai prediktor dan satu variabel dependen, maka persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

dimana :

$Y$  = variabel dependen (perilaku kewargaan guru)

$X_1$  = variabel independen pertama (kepemimpinan transformasional)

$X_2$  = variabel independen kedua (kepuasan kerja)

$a$  = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi variabel  $X_1$

$b_2$  = koefisien regresi variabel  $X_2$

Adapun tahapan dalam analisis regresi adalah melakukan uji persyaratan analisis, uji signifikansi regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

#### a. Uji Persyaratan Analisis

Menurut Foster dkk. (2006) dalam Widhiarso (2011:1), “ada tiga asumsi yang perlu dipenuhi untuk melakukan analisis regresi yaitu distribusi normal, liniaritas hubungan dan homoskedastisitas”. Menurut Lamidi (2008:33), “sebelum dilakukan analisis regresi, perlu dilakukan uji klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi”.

Dalam penelitian ini, uji persyaratan analisis menggunakan: (1) uji normalitas dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, (2) uji heteroskedastisitas dengan uji Glesjer, dan (3) uji multikolinieritas dengan uji *VIF (Variance Inflation Factor)*. Uji persyaratan analisis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Versi 16.

#### b. Uji Signifikansi Regresi

Berdasarkan persamaan regresi yang dikemukakan di atas, maka uji signifikansi regresi ditentukan sebagai berikut:

- 1) Untuk persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = a + bX_1$ , dan  $Y = a + bX_2$ , uji signifikansi regresi sederhana menggunakan uji-F, dimana dk pembilang = 1

dan dk penyebut =  $n-2$ , pada taraf kesalahan 5% dan taraf kesalahan 1%, dan dengan kriteria:

$$H_0 : b = 0$$

$$H_0 : b > 0$$

- 2) Untuk persamaan regresi ganda yaitu  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ . uji signifikansi regresi ganda menggunakan uji-F, dimana dk pembilang = 2 dan dk penyebut =  $50-2-1$ , pada taraf kesalahan 5% dan taraf kesalahan 1%, dan dengan kriteria:

$$H_0 : b = 0$$

$$H_0 : b > 0$$

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan indikator yang menerangkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Harga koefisien determinasi ( $R^2$ ) berada diantara 0 dan 1, dihitung dengan rumus :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

dimana :

$R^2$  = koefisien determinasi

$r$  = koefisien korelasi

Untuk persamaan regresi sederhana, maka koefisien determinasinya dihitung dari koefisien korelasi sederhana. Sedangkan untuk persamaan regresi ganda, maka koefisien determinasinya dihitung dari koefisien korelasi ganda.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji signifikansi: (1) uji-t untuk analisis regresi sederhana dan (2) uji-F untuk analisis regresi ganda pada taraf kesalahan 5% dan taraf kesalahan 1%.

e. Hipotesis Statistik

Berdasarkan perumusan masalah dan metode analisis data maka dibuat hipotesis statistik sebagai berikut :

- 1) Hipotesis kesatu : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap perilaku kewargaan (Y)

$$H_0 : t_{hitung} < t_{tabel}$$

$$H_1 : t_{hitung} > t_{tabel}$$

- 2) Hipotesis kedua : Terdapat pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap perilaku kewargaan (Y)

$$H_0 : t_{hitung} < t_{tabel}$$

$$H_1 : t_{hitung} > t_{tabel}$$

- 3) Hipotesis ketiga : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap perilaku kewargaan (Y)

$$H_0 : F_{hitung} < F_{tabel}$$

$$H_1 : F_{hitung} > F_{tabel}$$

## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Profil Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah guru jenjang pendidikan menengah di Sungailiat, Kabupaten Bangka, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki karakteristik : (1) guru mata pelajaran/guru BK; (2) guru PNS pada sekolah negeri dan guru tetap pada sekolah swasta; (3) memiliki sertifikat pendidik; dan berusia maksimal 60 tahun. Profil responden penelitian ini disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, kualifikasi pendidikan, dan status perkawinan.

##### 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Profil responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti pada tabel 4.1

Tabel 4.1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-Laki	21	42,00
Perempuan	29	58,00
Jumlah	50	100

Berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan yaitu sebanyak 29 responden (58%), sedangkan pria sebanyak 21 orang (42%). Data ini memberikan indikasi bahwa profesi guru lebih dominan diperankan oleh perempuan dibanding laki-laki. Realita ini hampir dapat ditemui pada setiap sekolah menengah, baik sekolah negeri maupun sekolah swasta.

## 2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Mengacu pada definisi operasional tentang responden penelitian ini dan usia pensiun guru PNS, maka usia responden dibagi atas empat kelompok usia yaitu usia  $\leq 35$  tahun, usia 36-45 tahun, usia 46-55 tahun dan usia 56-60 tahun. Berdasarkan pengelompokan usia di atas, profil responden penelitian ini disajikan pada tabel 4.2

Tabel 4.2. Profil Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
$\leq 35$ tahun	9	18,00
36 - 45 tahun	23	46,00
46 - 55 tahun	17	34,00
56 - 60 tahun	1	2,00
Jumlah	50	100

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 36 - 45 tahun yaitu sebanyak 23 responden (46%). Urutan selanjutnya adalah berusia 46 - 55 tahun sebanyak 17 responden (34%), berusia  $\leq 35$  tahun sebanyak 9 responden (18%), dan berusia 56-60 tahun sebanyak 1 responden (2%).

Data di atas memberi gambaran bahwa guru bersertifikasi di Sungailiat, Bangka didominasi oleh guru berusia 36-45 tahun. Hal ini disebabkan karena usia sekolah menengah di Sungailiat masih tergolong muda yaitu belum mencapai di atas usia 30 tahun. Disamping itu, karena tuntutan standar kualifikasi pendidik dimana guru harus memiliki kualifikasi minimal strata 1. Guru yang berkualifikasi Diploma III, bahkan ada yang berkualifikasi SLTA, pada awal sekolah menengah di Sungailiat dibuka, dengan sendirinya harus berhenti atau mengundurkan diri.

Realita ini menggambarkan bahwa guru sekolah menengah di Sungailiat didominasi guru yang berusia 36-45 tahun.

### 3. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru serta ketentuan perundang-undangan lainnya, maka masa kerja guru yang menjadi responden penelitian ini dikelompokkan atas tiga masa kerja yaitu  $\leq 10$  tahun, 11-20 tahun dan  $> 20$  tahun. Berdasarkan pengelompokan masa kerja di atas, profil responden penelitian disajikan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3. Profil Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
$\leq 10$ tahun	11	22,00
11 - 20 tahun	30	60,00
$> 20$ tahun	9	18,00
Jumlah	50	100

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini didominasi guru dengan masa kerja 11-20 tahun yaitu sebanyak 30 responden (60%), diikuti dengan masa kerja  $\leq 10$  tahun sebanyak 11 responden (22%) dan masa kerja  $>20$  tahun sebanyak 9 responden (18%).

Dominasi guru dengan masa kerja 11-20 tahun dalam responden penelitian ini dikarenakan sebagian kecil guru pada sekolah negeri dengan masa kerja  $>20$  tahun yang memiliki prestasi atau lulus seleksi calon kepala sekolah diangkat menjadi kepala sekolah pada sekolah menengah atas atau sekolah menengah pertama yang tersebar dalam lingkup kerja kabupaten Bangka. Di samping itu juga disebabkan tuntutan peraturan perundang-undangan yang mengatur guru

dimana syarat menjadi guru minimal harus berkualifikasi S1 atau Diploma IV. Begitu pula dengan tuntutan akreditasi sekolah menengah sehingga melahirkan kebijakan sekolah tentang rekrutmen guru yang mengharuskan minimal berkualifikasi S1 atau Diploma IV.

Kondisi ini berdampak pada timbulnya kebijakan memindah tugaskan guru yang semula bertugas pada sekolah jenjang pendidikan menengah pindah ke sekolah jenjang pendidikan dasar, dalam hal ini Sekolah Menengah Pertama. Begitu pula pada sekolah swasta, guru dengan kualifikasi pendidikan di bawah S1 atau diploma IV, harus berhenti atau pindah dari sekolah tersebut. Kondisi ini berdampak pada berkurangnya jumlah populasi guru sekolah menengah pada rentang masak kerja > 20 tahun.

#### 4. Profil Responden Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

Profil responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan, disajikan pada tabel 4.4

Tabel 4.4. Profil Responden berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

Kualifikasi Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
< Strata 1/Diploma IV	1	2,00
Strata 1/Diploma IV	46	92,00
Strata 2	3	6,00
Jumlah	50	100

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah guru dengan kualifikasi pendidikan strata 1 atau diploma IV, yaitu sebanyak 46 responden (92%), diikuti dengan kualifikasi pendidikan strata 2 sebanyak 3 orang(6%) dan kualifikasi di bawah strata1 atau diploma IV sebanyak 1 orang (2%). Data di atas menunjukkan bahwa pada umumnya, guru sekolah

menengah di Sungailiat, Bangka telah berkualifikasi pendidikan minimal strata 1 atau diploma IV.

#### 5. Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Profil responden penelitian berdasarkan status perkawinan, disajikan pada tabel 4.5

Tabel 4.5. Profil Responden berdasarkan Status Perkawinan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
Kawin	48	96,00
Belum Kawin	2	4,00
Jumlah	50	100

Berdasarkan status perkawinan, diketahui bahwa pada umumnya responden dalam penelitian ini berstatus kawin, yaitu sebanyak 48 responden (98%), sedangkan sisanya berstatus belum kawin sebanyak 2 responden (4%).

#### B. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Data penelitian ini diperoleh dari 50 responden. Keseluruhan responden diminta untuk mengisi butir-butir pernyataan instrumen kuisioner yang terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Variabel terikat yaitu perilaku kewargaan guru. Data umum penelitian ini selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 3. Untuk mendapatkan skor rata-rata dan standar deviasi dari ketiga variabel tersebut, terlebih dahulu dihitung dengan menggunakan aplikasi *MS.Excel*. Perhitungan lengkap perolehan data dapat dilihat pada lampiran 4

## 1. Deskripsi Data Variabel Perilaku Kewargaan Guru

Deskripsi data variabel perilaku kewargaan guru menggunakan skor rata-rata dan standar deviasi menurut indikator variabel dan variabel. Indikator variabel meliputi *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *civic virtue* dan *conscientiousness*. Pemberian skor rata-rata dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk setiap item pernyataan, dalam rentang antara 1 sampai dengan 5.

Perhitungan diawali dengan menghitung skor rata-rata per responden menurut indikator variabel perilaku kewargaan guru yang terdiri dari *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *civic virtue* dan *conscientiousness*. Setelah skor rata-rata per responden diperoleh, kemudian dihitung skor rata-rata dan standar deviasi untuk masing-masing indikator variabel. Perolehan skor rata-rata dan standar deviasi variabel diawali dengan menghitung skor rata-rata per responden untuk keseluruhan indikator. Selanjutnya dihitung skor rata-rata dan standar deviasi untuk variabelnya.

Berdasarkan data pada lampiran 8.1 dan data hasil perhitungan dengan bantuan SPSS versi 16 pada lampiran 10.1, diperoleh data variabel perilaku kewargaan guru yaitu skor maksimum 4,57, skor minimum 2,09, skor rata-rata 3,64 dan standar deviasi 0,66. Sebaran data variabel perilaku kewargaan guru tersebut disajikan dalam distribusi frekuensi seperti pada tabel 4.6, di mana diperoleh data sebanyak 17 responden (34,00%) berada di bawah skor rata-rata dan sebanyak 14 responden (28%) berada pada interval skor rata-rata serta 19 responden (38%) berada di atas rata-rata.

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Kewargaan Guru

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
1	2,09 - 2,43	4	8,00	8,00
2	2,44 - 2,78	3	6,00	14,00
3	2,79 - 3,13	2	4,00	18,00
4	3,14 - 3,48	7	14,00	32,00
5	3,49 - 3,83	15	30,00	62,00
6	3,84 - 4,18	8	16,00	78,00
7	4,19 - 4,55	11	22,00	100,00
	Jumlah	50	100,00	

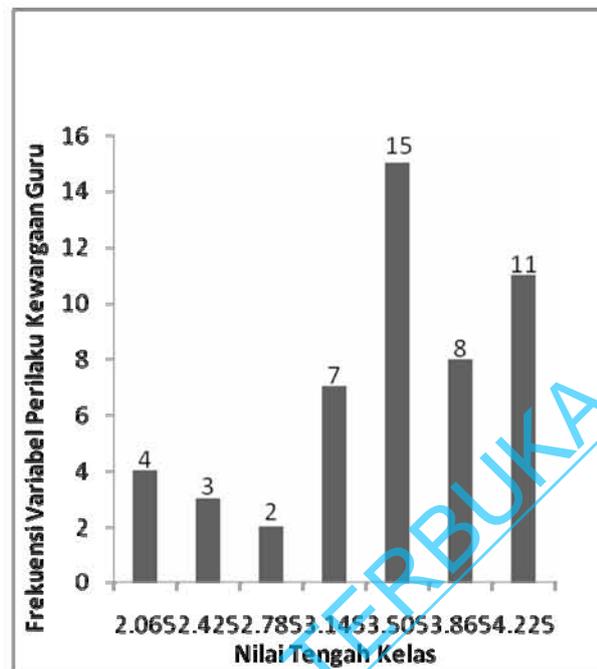
Mengacu pada indikator variabel perilaku kewargaan guru yang terdiri dari *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *civic virtue* dan *conscientiousness*, sebaran skor rata-rata dan standar deviasinya disajikan pada tabel 4.7.

Tabel 4.7. Data Skor Rata-Rata dan Standar Deviasi Variabel Perilaku Kewargaan Guru

Indikator	Skor Rata-Rata	Standar Deviasi
<i>Altruism</i>	3,61	0,66
<i>Courtesy</i>	3,68	0,77
<i>Sportmanship</i>	3,64	0,76
<i>Civic Virtue</i>	3,69	0,81
<i>Conscientiousness</i>	3,59	0,75
Perilaku Kewargaan Guru	<b>3,64</b>	<b>0,66</b>

Berdasarkan tabel 4.6 dan 4.7, diketahui bahwa rata-rata tingkat perilaku kewargaan guru sekolah menengah di Sungailiat tergolong cukup tinggi. Data di atas menggambarkan bahwa guru sebagai responden dalam penelitian ini, menilai dan mengaku perilaku kewargaan yang dimilikinya cukup tinggi dalam hal membantu warga sekolah dalam menyelesaikan masalah sekolah, berkomunikasi dengan sopan santun, berlaku sportif, mentoleransi kesalahan-kesalahan kecil di sekolah, peduli dan mengutamakan kepentingan sekolah, disiplin, bertanggungjawab dan sungguh-sungguh dalam menjalankan fungsi dan tugas di sekolah.

Nilai perilaku kewargaan guru yang diperoleh dari 50 responden disajikan dalam grafik 4.1.



Gambar 4.1 Grafik Histogram Variabel Perilaku Kewargaan Guru

## 2. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Transformasional

Deskripsi data variabel kepemimpinan transformasional menggunakan skor rata-rata dan standar deviasi menurut indikator variabel dan variabel. Pemberian skor rata-rata dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk setiap item pernyataan, dalam rentang antara 1 sampai dengan 5.

Perhitungan diawali dengan menghitung skor rata-rata per responden menurut indikator variabel kepemimpinan transformasional yang terdiri dari menunjukkan pertimbangan individu, menciptakan stimulasi intelektual, memberikan motivasi inspirasi, dan mengembangkan pengaruh ideal. Setelah skor rata-rata per responden diperoleh, kemudian dihitung skor rata-rata dan standar deviasi untuk masing-masing indikator variabel. Perolehan skor rata-rata dan

standar deviasi variabel diawali dengan menghitung skor rata-rata per responden untuk keseluruhan indikator. Selanjutnya dihitung skor rata-rata dan standar deviasi untuk variabelnya.

Berdasarkan data pada lampiran 8.2 dan data hasil perhitungan dengan bantuan *SPSS* versi 16 pada lampiran 10.1, diperoleh data variabel kepemimpinan transformasional yaitu skor maksimum 4,60, skor minimum 1,73, skor rata-rata 3,56 dan standar deviasi 0,76. Sebaran data variabel kepemimpinan transformasional tersebut disajikan dalam distribusi frekuensi seperti pada tabel 4.8, di mana diperoleh data sebanyak 12 responden (24,00%) berada di bawah skor rata-rata dan sebanyak 16 responden (32%) berada pada interval skor rata-rata serta 22 responden (44%) berada di atas rata-rata.

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
1	1,73 - 2,13	4	8,00	8,00
2	2,14 - 2,54	3	6,00	14,00
3	2,55 - 2,95	3	6,00	20,00
4	2,96 - 3,36	2	4,00	24,00
5	3,37 - 3,77	16	32,00	56,00
6	3,78 - 4,18	11	22,00	78,00
7	4,19 - 4,60	11	22,00	100,00
	Jumlah	50	100,00	

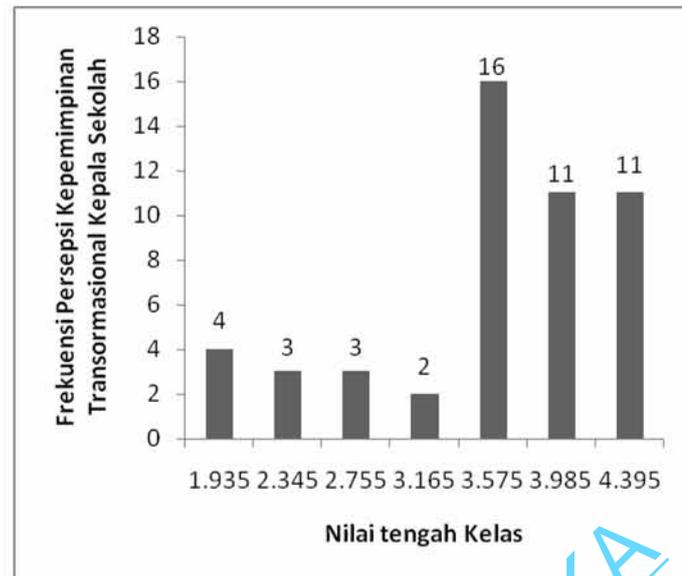
Mengacu pada indikator variabel kepemimpinan transformasional yang terdiri dari menunjukkan pertimbangan individu, menciptakan stimulasi intelektual, memberikan motivasi inspirasi, dan mengembangkan pengaruh ideal, sebaran skor rata-rata dan standar deviasinya disajikan pada tabel 4.9.

Tabel 4.9. Data Skor Rata-Rata dan Standar Deviasi Kepemimpinan Transformasional

Indikator	Skor Rata-Rata	Standar Deviasi
menunjukkan pertimbangan individu	3,52	0,74
menciptakan stimulasi intelektual	3,59	0,85
memberikan motivasi inspirasi	3,55	0,83
mengembangkan pengaruh ideal	3,58	0,80
Kepemimpinan Transformasional	<b>3,56</b>	<b>0,76</b>

Berdasarkan tabel 4.8 dan 4.9, diketahui bahwa rata-rata tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah menengah di Sungailiat tergolong cukup tinggi. Data di atas menggambarkan bahwa responden dalam penelitian memiliki persepsi yang cukup baik atas kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Kepala sekolah menengah di Sungailiat cukup tinggi dalam upaya memberikan pertimbangan kepada guru secara individual, membangun dan menciptakan stimulasi yang bersifat intelektual kepada guru-guru, memberikan motivasi yang bersifat inspiratif, dan mengembangkan pengaruh yang didasarkan kepada nilai-nilai ideal atas diri seorang kepala sekolah dalam rangka membawa dan mengawal perubahan yang harus dijalankan sekolah menuju terwujudnya visi dan misi sekolah.

Nilai kepemimpinan transformasional yang diperoleh dari 50 responden disajikan dalam grafik 4.2.



Gambar 4.2 Histogram Variabel Kepemimpinan Transformasional

### 3. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi data variabel kepuasan kerja guru menggunakan skor rata-rata dan standar deviasi menurut indikator variabel dan variabel. Pemberian skor rata-rata dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk setiap item pernyataan, dalam rentang antara 1 sampai dengan 5.

Perhitungan diawali dengan menghitung skor rata-rata per responden menurut indikator variabel kepuasan kerja guru yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, penyeliaan, kelompok kerja dan kondisi kerja. Setelah skor rata-rata per responden diperoleh, kemudian dihitung skor rata-rata dan standar deviasi untuk masing-masing indikator variabel. Perolehan skor rata-rata dan standar deviasi variabel diawali dengan menghitung skor rata-rata per responden untuk keseluruhan indikator. Selanjutnya dihitung skor rata-rata dan standar deviasi untuk variabelnya.

Berdasarkan data pada lampiran 8.3 dan data hasil perhitungan dengan bantuan *SPSS* versi 16 pada lampiran 10.1, diperoleh data variabel kepuasan kerja guru yaitu skor maksimum 4,14, skor minimum 3,21, skor rata-rata 3,69 dan standar deviasi 0,21. Sebaran data variabel kepuasan kerja guru tersebut disajikan dalam distribusi frekuensi seperti pada tabel 4.10, di mana diperoleh data sebanyak 12 responden (24,00%) berada di bawah skor rata-rata dan sebanyak 16 responden (32%) berada pada interval skor rata-rata serta 22 responden (44%) berada di atas rata-rata.

Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Guru

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
1	3,23 - 3,35	1	2,00	2,00
2	3,36 - 3,48	4	8,00	10,00
3	3,49 - 3,61	18	36,00	46,00
4	3,62 - 3,74	6	12,00	58,00
5	3,75 - 3,87	11	22,00	80,00
6	3,88 - 4,00	6	12,00	92,00
7	4,01 - 4,13	4	8,00	100,00
	Jumlah	50	100,00	

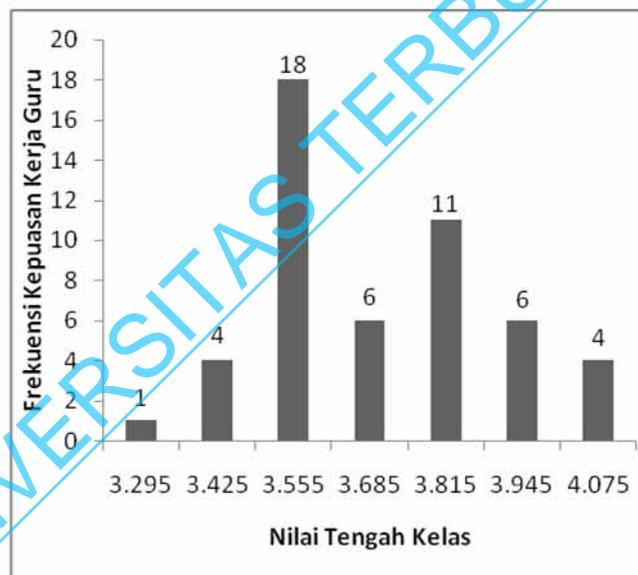
Mengacu pada indikator variabel kepuasan kerja guru yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, penyeliaan, kelompok kerja dan kondisi kerja, sebaran skor rata-rata dan standar deviasinya disajikan pada tabel 4.11.

Tabel 4.11. Data Skor Rata-Rata dan Standar Deviasi Kepuasan Kerja Guru

Indikator	Skor Rata-Rata	Standar Deviasi
pekerjaan itu sendiri	3,66	0,35
promosi jabatan	3,71	0,34
penyeliaan	3,67	0,35
kelompok kerja	3,64	0,45
kondisi kerja	3,80	0,40
kepuasan kerja guru	<b>3,69</b>	<b>0,21</b>

Berdasarkan tabel 4.10 dan 4.11, diketahui bahwa rata-rata tingkat kepuasan kerja guru sekolah menengah di Sungailiat tergolong cukup tinggi. Data di atas menggambarkan bahwa guru sebagai responden dalam penelitian ini menilai dan mengakui kepuasan kerjanya cukup tinggi terhadap kerja dan pekerjaannya berupa perasaan mendukung atau tidak mendukung dirinya yang dialami karyawan dalam bekerja, baik menyangkut pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, penyeliaan, kelompok kerja dan kondisi kerja.

Nilai kepuasan kerja yang diperoleh dari 50 responden disajikan dalam grafik 4.3.



Gambar 4.3 Histogram Variabel Kepuasan Kerja

Rangkuman dari hasil perhitungan statistik sederhana atas ketiga variabel penelitian disajikan pada tabel 4.12.

Tabel 4.12. Rangkuman Statistik Sederhana Variabel Penelitian

	rataY	rataX1	rataX2
<i>N</i> Valid	50	50	50
Missing	35	35	35
Mean	3.6386	3.5588	3.6900
Std. Deviation	.65727	.76481	.21035
Variance	.432	.585	.044
Minimum	2.09	1.73	3.21
Maximum	4.55	4.60	4.14

### C. Hasil Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis untuk metode analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, uji heteroskedastisitas dengan uji Glesjer, dan uji multikolinieritas dengan uji *VIF*.

#### 1. Hasil Uji Normalitas Data

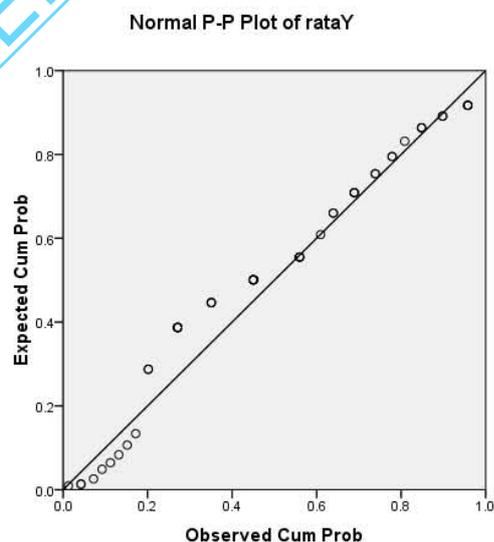
Uji normalitas merupakan uji persyaratan pertama yang harus dilakukan terhadap ketiga data variabel penelitian ini. Uji normalitas ini menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dan penyajian *P-P Plot*. Menurut Alhusin (2003:257-262), uji normalitas dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* berguna untuk (1) menguji apakah suatu sampel berasal dari suatu populasi dengan distribusi normal dan (2) pengujian dengan tipe *goodness of fit*, yaitu berkaitan dengan derajat kesesuaian antara distribusi himpunan harga sampel dengan distribusi teoritis. Pengujian hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* menggunakan kriteria data sampel berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dengan bantuan aplikasi *SPSS* versi 16, hasil uji normalitas data disajikan dalam rangkuman hasil uji normalitas pada tabel 4.13.

Tabel 4.13. Rangkuman Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

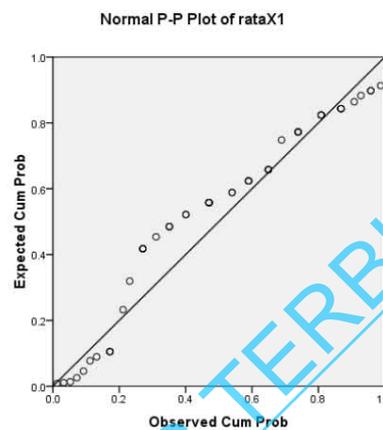
		rataY	rataX1	rataX2
<i>N</i>		50	50	50
<i>Normal Parameters<sup>a</sup></i>	<i>Mean</i>	3.6386	3.5588	3.6900
	<i>Std. Deviation</i>	.65727	.76481	.21035
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.167	.178	.156
	<i>Positive</i>	.083	.095	.156
	<i>Negative</i>	-.167	-.178	-.084
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1.181	1.257	1.102
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.123	.085	.176

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan pada tabel 4.13, diperoleh data bahwa untuk variabel perilaku kewargaan guru (Y) diperoleh nilai signifikansi 0,123. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05 sehingga data untuk variabel Y berdistribusi normal. Secara visual, dengan bantuan aplikasi *SPSS* versi 16, normalitas data variabel Y disajikan melalui *Normal P-P Plot of Y* pada gambar 4.4.

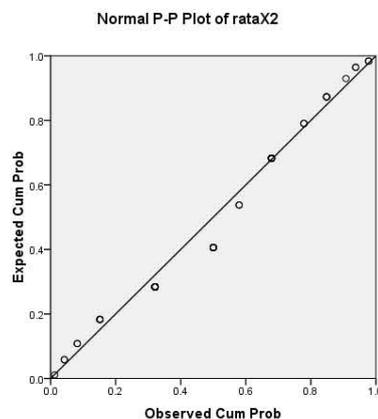
Gambar 4.4. *Normal P-P Plot of Y*

Untuk variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi 0,085. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05 sehingga data untuk variabel  $X_1$  berdistribusi normal. Secara visual, dengan bantuan aplikasi *SPSS* versi 16, normalitas data variabel  $X_1$  disajikan melalui *Normal P-P Plot of  $X_1$*  pada gambar 4.5.



Gambar 4.5. *Normal P-P Plot of  $X_1$*

Untuk variabel kepuasan kerja guru ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi 0,176. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05 sehingga data untuk variabel  $X_2$  berdistribusi normal. Dengan bantuan aplikasi *SPSS* versi 16, normalitas data variabel  $X_2$  disajikan melalui *Normal P-P Plot of  $X_2$*  pada gambar 4.6.



Gambar 4.6. *Normal P-P Plot of  $X_2$*

Berdasarkan data pada tabel 4.13 dan visualisasi *Normal P-P Plot*, diketahui bahwa data ketiga variabel penelitian ini berdistribusi normal. Oleh karena itu, data ketiga variabel penelitian ini memenuhi persyaratan untuk dilanjutkan guna analisis regresi.

## 2. Hasil Uji Heteroskedasitas Data

Uji heteroskedasitas data merupakan uji persyaratan kedua yang harus dilakukan terhadap ketiga data variabel penelitian ini. Dalam penelitian ini, uji heteroskedasitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dan penyajian *Scatter Plot*. Menurut Gujarati (2004) dalam Konsultan Statistik (2012), uji heteroskedasitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya.

Menurut Duwi Consultant (2011:1-4), prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedasitas. Kriteria tidak terjadinya masalah heteroskedasitas jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05. Menurut Widharso (2011:3-4), data tidak terjangkit heteroskedasitas karena porsi nilai residu pada setiap nilai prediksi secara acak. Pada nilai prediksi yang nilainya kecil, residunya bisa bernilai kecil atau besar. Demikian juga pada nilai prediksinya tinggi, residunya bisa bernilai kecil atau besar. Heteroskedasitas terjadi ketika hubungan antara prediksi dan residu membentuk sebuah pola. Dengan bantuan aplikasi *SPSS* versi 16, rangkuman hasil uji heteroskedasitas data disajikan pada tabel 4.14.

Tabel 4.14. Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

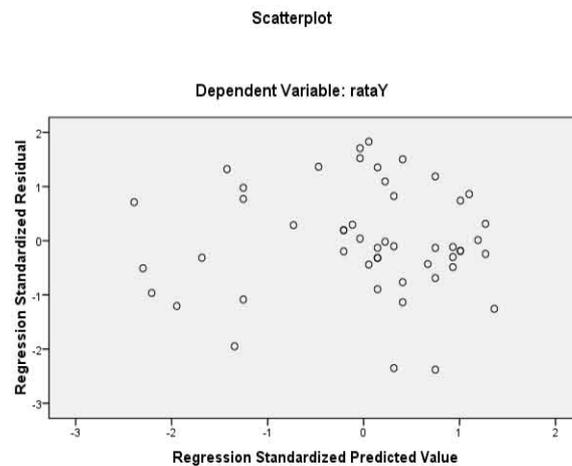
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.059	.674		-.087	.931
	rataX1	-.013	.050	-.039	-.268	.790
	rataX2	.125	.182	.101	.690	.494

a. Dependent Variable: abs\_res

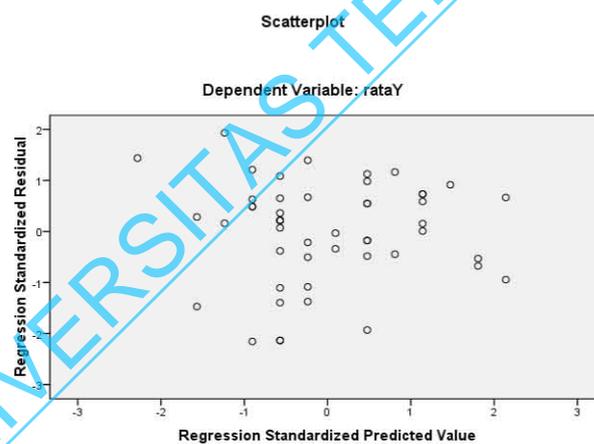
Berdasarkan data pada tabel 4.14, diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual dalam penelitian ini lebih dari 0,05. Dengan demikian, variabel-variabel dalam penelitian ini tidak terjadi masalah dengan heteroskedastisitas pada model regresi. Tidak terjadinya masalah dengan heteroskedastisitas  $X_1$ -Y dan  $X_2$ -Y, divisualisasikan dalam bentuk scatterplot pada gambar 4.7 dan gambar 4.8.

Gambar 4.7 memperlihatkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Porsi nilai residu pada setiap nilai prediksi tersebar secara acak. Pola demikian menunjukkan bahwa hubungan  $X_1$ -Y tidak terjadi masalah dengan heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.

Pada gambar 4.8 memperlihatkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Porsi nilai residu pada setiap nilai prediksi tersebar secara acak. Pola demikian menunjukkan bahwa hubungan  $X_2$ -Y tidak terjadi masalah dengan heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.



Gambar 4.7. *Scatterplot*  $X_1$ - $Y$



Gambar 4.8. *Scatterplot*  $X_2$ - $Y$

Berdasarkan data pada tabel 4.14 dan gambar 4.7 dan gambar 4.8, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak terjadi masalah dengan heteroskedastisitas pada model regresi. Artinya data atas variabel-variabel penelitian ini memenuhi persyaratan untuk dilanjutkan guna analisis regresi.

### 3. Hasil Uji Multikolinieritas Data

Uji multikolinieritas data merupakan uji persyaratan ketiga yang harus dilakukan terhadap ketiga data variabel penelitian ini. Uji multikolinieritas data ini menggunakan uji *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Alhusin (2003) menyatakan bahwa “istilah *multicolinearity* digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi”. Menurut Gujarati (2004) dalam Konsultan Statistik (2012), uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda.

Menurut Kurniawan (2008) dalam ineddeni.wordpress.com (2008), untuk mendeteksi apakah model regresi mengalami multikolinieritas, dapat diperiksa menggunakan uji *VIF*. Jika nilai koefisien *VIF* kurang dari 10, maka tidak ada masalah multikolinieritas data penelitian. Dengan bantuan aplikasi *SPSS* versi 16, rangkuman hasil uji multikolinieritas data disajikan pada tabel 4.15.

Tabel 4.15. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas Data dengan Uji *VIF*

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1.539	1.152		-1.336	.188		
	rataX1	.559	.085	.650	6.536	.000	.986	1.014
	rataX2	.864	.311	.277	2.782	.008	.986	1.014

a. Dependent Variable: rataY

Berdasarkan data pada tabel 4.15, diketahui bahwa nilai koefisien *VIF* sebesar 1,014 lebih kecil dari 10. Berdasarkan kriteria uji multikolinieritas data di atas, dapat disimpulkan bahwa data dari variabel-variabel dalam penelitian ini

tidak ada masalah dengan multikolinieritas data dan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.

Berdasarkan hasil ketiga uji persyaratan analisis dikemukakan diatas diperoleh data bahwa data dari ketiga variabel penelitian ini berdistribusi normal, tidak ada masalah heteroskedatisitas data dan tidak ada masalah dengan multikolinieritas data yang disajikan pada tabel 4.16. Dengan demikian disimpulkan bahwa data dari ketiga variabel penelitian ini memenuhi persyaratan analisis regresi.

Tabel 4.16. Rangkuman Hasil Uji Persyaratan Analisis

Uji Persyaratan Analisis	Analisis	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Normalitas	Uji Kolmogorov Smirnov	$P_{value} > 0,05$	data normal
Uji heteroskedatisitas	Uji Glejser	$P_{value} > 0,05$	tidak ada heteroskedatisitas
Uji Multikolinieritas	Uji <i>VIF</i>	$VIF < 10$	tidak ada multikolinieritas

#### D. Hasil Analisis Regresi

##### 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kewargaan Guru

Hasil perhitungan analisis regresi sederhana dengan bantuan aplikasi *SPSS* versi 16, seperti disajikan pada tabel 4.17, diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 1,550 + 0,587 X_1$ . Secara matematis, persamaan tersebut menyatakan bahwa jika kualitas variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) bernilai 0, maka kualitas variabel perilaku kewargaan guru ( $Y$ ) bernilai 1,550. Secara intensitas, nilai 1,550 merupakan nilai dengan kategori tidak baik karena nilai tersebut masih dibawah nilai rata-rata ideal 2,500 (skor maksimum 5 dibagi 2).

Persamaan regresi sederhana di atas juga menunjukkan bahwa koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,587, artinya variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang cukup erat dan berbanding lurus dengan perilaku kewargaan guru, di mana setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah menyebabkan kenaikan perilaku kewargaan guru sebesar 0,587 di atas nilai konstanta 1,550.

Tabel 4.17 Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi Sederhana tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) terhadap Perilaku Kewargaan Guru ( $Y$ )

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.550	.330		4.701	.000
rataX1	.587	.091	.683	6.478	.000

a. Dependent Variable: rataY

## 2. Hasil Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Guru

Hasil perhitungan analisis regresi sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS versi 16, seperti disajikan pada tabel 4.18, diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = -0,446 + 1,107 X_2$ . Secara matematis, persamaan tersebut menyatakan bahwa jika kualitas variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka kualitas variabel perilaku kewargaan guru ( $Y$ ) bernilai -0,446. Secara intensitas, nilai -0,446 merupakan nilai dengan kategori sangat tidak baik karena nilai tersebut jauh sekali dibawah nilai rata-rata ideal 2,500 (skor maksimum 5 dibagi 2) dan bernilai minus di bawah 0.

Persamaan regresi sederhana di atas juga menunjukkan bahwa bahwa koefisien regresi bernilai positif yaitu 1,107, artinya variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif yang sangat erat dan berbanding lurus dengan perilaku kewargaan guru, di mana setiap kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja guru menyebabkan kenaikan perilaku kewargaan guru sebesar 1,107 di atas nilai konstanta -0,446.

Tabel 4.18 Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi Sederhana tentang Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Perilaku Kewargaan Guru (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.446	1.559		-.286	.776
rataX2	1.107	.422	.354	2.625	.012

a. Dependent Variable: rataY

3. Hasil Analisis Regresi Ganda Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Perilaku Kewargaan

Hasil perhitungan analisis regresi ganda pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama terhadap perilaku kewargaan guru dengan bantuan aplikasi *SPSS* versi 16, seperti disajikan pada tabel 4.19, diperoleh persamaan regresi ganda yaitu  $Y = -1,539 + 0,559X_1 + 0,864X_2$ . Secara matematis, persamaan tersebut menyatakan bahwa jika kualitas variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka kualitas variabel perilaku kewargaan guru (Y) bernilai -1,539. Secara intensitas, nilai -1,539 merupakan nilai dengan kategori sangat tidak baik karena

nilai tersebut jauh sekali dibawah nilai rata-rata ideal 2,500 (skor maksimum 5 dibagi 2) dan bernilai minus di bawah 0.

Tabel 4.19 Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi Ganda tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Perilaku Kewargaan ( $Y$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.539	1.152		-1.336	.188
rataX1	.559	.085	.650	6.536	.000
rataX2	.864	.311	.277	2.782	.008

a. Dependent Variable: rataY

Persamaan regresi ganda di atas juga menunjukkan bahwa koefisien regresi ganda bernilai positif yaitu  $X_1 = 0,559$  dan  $X_2 = 0,864$ , artinya variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang erat dan berbanding lurus dengan perilaku kewargaan guru ( $Y$ ), di mana setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama menyebabkan kenaikan perilaku kewargaan guru ( $Y$ ) sebesar 0,559 ( $X_1$ ) dan 0,864 ( $X_2$ ) di atas nilai konstanta -1,539.

#### E. Uji Signifikansi Regresi

Hasil perhitungan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 16 pada lampiran 11.1, 11.2 dan 11.3 serta mengacu pada kriteria uji signifikansi regresi, hasil uji signifikansi regresi dirangkum pada tabel 4.20.

Tabel 4.20. Rangkuman Hasil Uji Signifikansi Regresi

Persamaan Regresi	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>		Kesimpulan
		α=0,05	α=0,01	
$Y = 1,550 + 0,587 X_1$	41,960**	4,040	7,190	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>1</sub> diterima pada α=0,01
$Y = -0,446 + 1,107 X_2$	6,888*	4,040	7,190	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>1</sub> diterima pada α=0,05
$Y = -1,539 + 0,559 X_1 + 0,864 X_2$	27,797**	3,195	5,09	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>1</sub> diterima pada α=0,01

\* signifikan pada α=0,05

\*\* sangat signifikan pada α=0,01

Berdasarkan data tabel 4.20, diketahui bahwa :

1. Persamaan regresi  $Y = 1,550 + 0,587 X_1$  adalah sangat signifikan, karena  $F_{hitung}(41,960) > F_{tabel (\alpha=0,01)}(7,190)$
2. Persamaan regresi  $Y = -0,446 + 1,107 X_2$  adalah signifikan, karena  $F_{hitung}(6,888) > F_{tabel (\alpha=0,05)}(4,040)$
3. Persamaan regresi  $Y = -1,539 + 0,559 X_1 + 0,864 X_2$  adalah sangat signifikan, karena  $F_{hitung}(27,797) > F_{tabel (\alpha=0,01)}(5,09)$

#### F. Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dari variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja guru terhadap perilaku guru. Berdasarkan data pada lampiran 4, koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat, dirangkum dan disajikan pada tabel 4.21.

Tabel 4.21. Rangkuman Koefisien Determinasi Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Persamaan regresi	korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r <sup>2</sup> )
$Y = 1,550 + 0,587 X_1$	0,683	0,466
$Y = -0,446 + 1,107 X_2$	0,354	0,125
$Y = -1,539 + 0,559 X_1 + 0,864 X_2$	0,736	0,542

Berdasarkan data tabel 4.21, untuk persamaan regresi  $Y=1,550+0,587X_1$ , diperoleh angka koefisien determinasi sebesar 0,466. Angka koefisien ini menjelaskan bahwa nilai kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) memberi kontribusi yang cukup berpengaruh terhadap nilai perilaku kewargaan guru ( $Y$ ) yaitu sebesar 46,60%. Sisanya sebesar 53,40% ditentukan oleh kontribusi variabel atau prediktor perilaku kewargaan guru selain variabel kepemimpinan transformasional.

Untuk persamaan regresi  $Y = -0,446 + 1,107 X_2$ , diperoleh angka koefisien determinasi sebesar 0,125. Angka koefisien ini menjelaskan bahwa nilai kepuasan kerja guru ( $X_2$ ) memberi kontribusi yang lemah terhadap nilai perilaku kewargaan guru ( $Y$ ) yaitu sebesar 12,50%. Sisanya sebesar 87,50% ditentukan oleh kontribusi variabel atau prediktor perilaku kewargaan guru selain variabel kepuasan kerja guru.

Untuk persamaan regresi ganda  $Y = -1,539 + 0,559 X_1 + 0,864X_2$ , diperoleh angka koefisien determinasi sebesar 0,542. Angka koefisien ini menjelaskan bahwa nilai kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja guru ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberi kontribusi cukup berpengaruh terhadap nilai perilaku kewargaan guru ( $Y$ ) yaitu sebesar 54,20%. Sisanya sebesar 43,80% ditentukan oleh kontribusi variabel atau prediktor perilaku kewargaan guru selain variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja guru.

### **G. Hasil Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan dua uji signifikansi yaitu uji-t untuk analisis regresi sederhana dan uji-F untuk uji analisis regresi ganda, dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Untuk persamaan regresi sederhana, dilakukan uji-t pada taraf signifikansi 5% dan 1%, dengan  $dk = 50-2$ .
- b. Untuk persamaan regresi ganda, dilakukan uji-F pada taraf signifikansi 5% dan 1%, dengan  $dk$  pembilang = 2 dan  $dk$  penyebut =  $50-2-1$ .
- c. Untuk menerima atau menolak hipotesis, dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Uji-t :

- a) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

2) Uji-F :

- a) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Hasil perhitungan dengan bantuan aplikasi *SPSS* versi 16 pada lampiran 11.1 dan 11.2 serta mengacu pada kriteria uji hipotesis di atas, maka hasil uji hipotesis menggunakan uji-t dirangkum pada tabel 4.22.

Tabel 4.22. Rangkuman Hasil Uji-t Hipotesis Penelitian

Hipotesis	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$		Kesimpulan
		$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$	
$X_1 - Y$	6,478**	2,013	2,686	$H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima pada $\alpha=0,01$
$X_2 - Y$	2,625*	2,013	2,686	$H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima pada $\alpha=0,05$

\* signifikan pada  $\alpha=0,05$

\*\* sangat signifikan pada  $\alpha=0,01$

Hasil perhitungan dengan bantuan aplikasi *SPSS* versi 16 pada lampiran 11.3 dan mengacu pada kriteria uji hipotesis di atas, hasil uji hipotesis menggunakan uji-F dirangkum pada tabel 4.23.

Tabel 4.23. Hasil Uji-F Hipotesis Penelitian

Hipotesis	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>		Kesimpulan
		$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$	
X <sub>1</sub> ,X <sub>2</sub> - Y	27,797**	3,195	5,09	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>1</sub> diterima pada $\alpha=0,01$

\* signifikan pada  $\alpha=0,05$

\*\* sangat signifikan pada  $\alpha=0,01$

### 1. Pengaruh kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) terhadap perilaku kewargaan (Y)

Berdasarkan data pada tabel 4.22, diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6,478$  dan nilai  $t_{tabel} = 2,013$  ( $\alpha=0,05$ );  $2,686$  ( $\alpha=0,01$ ). Karena  $t_{hitung} > t_{tabel(\alpha=0,01)}$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hasil uji ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) berpengaruh sangat signifikan terhadap perilaku kewargaan guru (Y).

### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Perilaku Kewargaan Guru (Y)

Berdasarkan data pada tabel 4.22, diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,625$  dan nilai  $t_{tabel} = 2,013$  ( $\alpha=0,05$ );  $2,686$  ( $\alpha=0,01$ ). Karena  $t_{hitung} > t_{tabel(\alpha=0,05)}$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hasil uji ini membuktikan bahwa kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh cukup signifikan terhadap perilaku kewargaan guru (Y).

### 3. Pengaruh kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap perilaku kewargaan (Y)

Berdasarkan data pada tabel 4.23, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 27,797$  dan nilai  $F_{tabel} = 3,195$  ( $\alpha=0,05$ );  $5,09$  ( $\alpha=0,01$ ). Karena  $F_{hitung} > F_{tabel(\alpha=0,01)}$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hasil uji ini membuktikan bahwa kepemimpinan

transformasional ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap perilaku kewargaan guru ( $Y$ ).

## H. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif

#### a. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Perilaku Kewargaan Guru

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel perilaku kewargaan terhadap 50 responden guru sekolah menengah di Sungailiat, diketahui bahwa tingkat perilaku kewargaan guru cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata dan tingkat variasi data, di mana skor rata-rata yang dicapai sebesar 3,64, skor rata-rata minimal sebesar 2,09, skor rata-rata maksimal sebesar 4,55, dan standar deviasi  $\pm 0,66$ . Cukup baiknya tingkat perilaku kewargaan guru juga dapat diketahui secara distribusi frekuensi, di mana sebanyak 66% dari 50 responden berada pada interval skor rata-rata (28%) dan berada di atas skor rata-rata (38%). Artinya, 2/3 dari responden telah menunjukkan perilaku kewargaan guru dengan tingkat yang cukup baik.

Cukup baiknya tingkat perilaku kewargaan guru ini juga memiliki relevansi dengan skor rata-rata dari indikator-indikator perilaku kewargaan guru. Indikator-indikator perilaku kewargaan guru dalam penelitian ini adalah *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *civic virtue* dan *conscientiousness*. Secara peringkat, indikator-indikator perilaku kewargaan guru yang berkontribusi terhadap skor rata-rata yang dicapai adalah pertama, indikator *civic virtue* sebesar 3,69; kedua, indikator *courtesy* sebesar 3,68; ketiga,

indikator *sportmanship* sebesar 3,64; keempat, indikator *altruism* sebesar 3,61; dan kelima, indikator *conscientiousness* sebesar 3,59.

Nilai indikator perilaku *civic virtue* sebesar 3,69 menerangkan bahwa perilaku kewargaan guru sekolah menengah di Sungailiat cukup baik dalam mementingkan kepentingan organisasi sekolah. Guru telah menunjukkan perilaku cukup baik dalam membuat pernyataan yang sifatnya membangun untuk keberhasilan sekolah atau unit dari sekolah. Guru juga telah menunjukkan perilaku yang cukup baik berkaitan dengan usaha untuk menjaga dan memelihara fasilitas sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah baik bersifat fisik maupun administratif.

Nilai indikator perilaku *courtesy* sebesar 3,68 menerangkan bahwa guru sekolah menengah di Sungailiat cukup baik dalam berperilaku sopan santun dalam berkomunikasi dengan rekan guru lainnya. Guru telah cukup baik dalam melakukan kontak secara pribadi dengan rekan guru lainnya. Guru cukup baik dalam upaya mencegah timbulnya konflik dengan rekan guru lain ketika melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Keluhan-keluhan berkenaan dengan hal-hal yang kurang berarti dalam melaksanakan pekerjaan telah cukup baik disikapi oleh guru. dalam memberikan pertolongan kepada rekan guru lain untuk mencegah timbulnya masalah. Guru cukup baik dalam memberi perhatian atau mencurahkan kepada rekan guru lain ketika menginginkan sesuatu, membuat salinan tambahan dari agenda pertemuan dan memberitahu rekan kerja jika mengubah sesuatu yang akan mempengaruhinya. Guru telah cukup baik dalam menolong rekan guru

lainnya dengan maksud untuk mengurangi penderitaan akibat dari munculnya masalah dan memberikan konsultasi.

Nilai indikator perilaku *sportmanship* sebesar 3,64 menerangkan bahwa guru sekolah menengah di Sungailiat telah cukup baik dalam menyikapi aspek-aspek positif yang dimiliki sekolah dibanding aspek-aspek negatif. Perasaan senang dan antusias dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan telah ditunjukkan guru dengan cukup baik. Perilaku dan perbuatan tidak mencari-cari kesalahan rekan guru lain telah cukup dilakukan oleh guru sehingga iklim bekerja menjadi kondusif dan harmonis dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan kinerja sekolah.

Nilai indikator perilaku *altruism* sebesar 3,61 menerangkan bahwa guru sekolah menengah di Sungailiat cukup baik dalam mementingkan guru lain. Guru telah cukup baik dalam membimbing dan menolong guru yang lain agar dapat menampilkan pekerjaan dengan lebih baik pada kondisi yang tidak biasa seperti membantu rekan kerja yang baru saja masuk kerja setelah cuti sakit. Guru telah cukup baik dalam melakukan kerjasama dengan rekan guru lainnya ketika menyelesaikan masalah-masalah yang muncul yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan tersebut dan saling membantu satu sama lain tanpa perlu mengganggu pekerjaan atasannya.

Nilai indikator perilaku *conscientiousness* sebesar 3,59 menerangkan bahwa guru sekolah menengah di Sungailiat cukup baik dalam mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah. Kehadiran guru untuk tepat waktu di sekolah, di kelas, ketika istirahat dan pulang, telah cukup baik. Penyelesaian tugas dengan tepat waktu yang menjadi tanggung jawabnya telah dilakukan

guru dengan cukup baik. Kesungguhan guru dalam mematuhi dan mengikuti peraturan sekolah pun telah cukup baik.

#### b. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan transformasional, diketahui bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata dan tingkat variasi data persepsi guru, di mana skor rata-rata yang dicapai sebesar 3,56, skor rata-rata minimal sebesar 1,73, skor rata-rata maksimal sebesar 4,60, dan standar deviasi  $\pm 0,76$ . Cukup baiknya persepsi guru ini juga dapat diketahui secara distribusi frekuensi, di mana sebanyak 76% dari 50 responden berada pada interval skor rata-rata (32%) dan berada di atas skor rata-rata (44%). Artinya, kurang lebih 3/4 dari 50 responden mempunyai persepsi cukup baik atas kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Cukup baiknya persepsi guru atas kepemimpinan transformasional kepala sekolah juga memiliki relevansi dengan skor rata-rata dari indikator-indikator kepemimpinan transformasional, di mana indikator-indikator kepemimpinan transformasional tersebut meliputi menunjukkan pertimbangan individu, menciptakan stimulasi intelektual, memberikan motivasi inspirasi dan mengembangkan pengaruh ideal. Secara peringkat, indikator-indikator kepemimpinan transformasional yang berkontribusi terhadap skor rata-rata persepsi yang dicapai adalah pertama, indikator menciptakan stimulasi intelektual sebesar 3,59; kedua, indikator

mengembangkan pengaruh ideal sebesar 3,58; ketiga, indikator memberikan motivasi inspirasi sebesar 3,55; dan keempat, indikator menunjukkan pertimbangan individu sebesar 3,52.

Persepsi guru berdasarkan indikator menciptakan stimulasi intelektual mengungkapkan bahwa Kepala Sekolah sudah cukup baik mengajak guru berupaya keras supaya inovatif dan kreatif. Kepala Sekolah memiliki toleransi yang cukup baik atas kesalahan yang dibuat guru. Fokus Kepala Sekolah dalam penyelesaian masalah sudah cukup baik daripada menyalahkan guru. Berdasarkan indikator mengembangkan pengaruh ideal, dalam memimpin guru dan sekolah, Kepala Sekolah memiliki karisma yang cukup baik. Kepala Sekolah sudah cukup baik dalam mengarahkan guru melalui pengembangan komitmen dan emosi yang kuat terhadap visi dan misi sekolah. Kepala Sekolah sudah cukup baik dalam mempraktikkan perilaku-perilaku agar diikuti oleh guru. Guru mempersepsikan bahwa sikap dan perilaku Kepala Sekolah sudah identik dengan visi dan nilai-nilai sekolah.

Di samping itu, berdasarkan indikator memberikan motivasi inspirasi, guru mempunyai persepsi yang cukup baik atas kepala sekolah. Kepala Sekolah memiliki kompetensi menerjemahkan konsep abstrak visi sekolah dengan cukup baik sehingga dapat diasosiasikan dan diidentifikasi oleh guru. Kepala Sekolah sudah cukup baik dalam membimbing guru melalui pemberian aktivitas yang bersifat tantangan. Kepala Sekolah cukup baik dalam memberi inspirasi kepada guru melalui ucapan dan perbuatan. Kepala Sekolah memiliki kemampuan menerjemahkan keinginan-keinginan sekolah dengan cukup baik.

Guru juga mempunyai persepsi yang cukup baik atas Kepala Sekolah berdasarkan indikator menunjukkan pertimbangan individu. Kepala Sekolah memberikan perhatian khusus yang cukup baik untuk pengembangan diri guru yang memiliki kinerja yang rendah. Kepala Sekolah telah cukup baik dalam merangkul dan mengakomodir guru guna pengembangan potensi guru. Kepala Sekolah telah cukup baik dalam membantu mengurangi kelemahan guru berkenaan dengan pelaksanaan kompetensinya. Kepala Sekolah telah cukup baik dalam menunjukkan konsistensi antara ucapan dan perbuatan.

#### c. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja terhadap 50 responden guru sekolah menengah di Sungailiat, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja guru cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata dan tingkat variasi data, di mana skor rata-rata yang dicapai sebesar 3,69, skor rata-rata minimal sebesar 3,21, skor rata-rata maksimal sebesar 4,14, dan standar deviasi  $\pm 0,21$ . Cukup baiknya tingkat kepuasan kerja guru juga dapat diketahui secara distribusi frekuensi, di mana sebanyak 76% dari 50 responden berada pada interval skor rata-rata (32%) dan berada di atas skor rata-rata (44%). Artinya, kurang lebih 3/4 dari responden telah menunjukkan perilaku kepuasan kerja dengan tingkat yang cukup baik.

Cukup baiknya tingkat kepuasan kerja guru ini juga memiliki relevansi dengan skor rata-rata dari indikator-indikator kepuasan kerja guru. Indikator-indikator kepuasan kerja guru dalam penelitian ini adalah pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, penyeliaan, kelompok kerja dan kondisi kerja.

Secara peringkat, indikator-indikator kepuasan kerja guru yang berkontribusi terhadap skor rata-rata yang dicapai adalah pertama, indikator kondisi kerja sebesar 3,80; kedua, indikator promosi jabatan sebesar 3,71; ketiga, indikator penyeliaan sebesar 3,67; keempat, indikator pekerjaan itu sendiri sebesar 3,66; dan kelima, indikator kelompok kerja sebesar 3,64.

Nilai indikator kondisi kerja sebesar 3,80 menerangkan bahwa guru merasa tempat kerja telah memberi rasa nyaman dengan cukup baik. Fasilitas fisik dan lingkungan sekolah telah mendukung pelaksanaan pekerjaan guru dengan cukup baik. Fasilitas peralatan kerja dan bahan yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan, dirasakan guru sudah cukup baik.

Nilai indikator promosi jabatan sebesar 3,71 menerangkan bahwa guru sekolah menengah di Sungailiat mendapatkan kesempatan yang cukup baik ketika melaksanakan pekerjaan yang berbeda dari waktu ke waktu sehingga dapat meningkatkan kompetensi guru. Guru merasa bahwa pekerjaannya saat ini membuatnya tertantang untuk melakukan pengembangan diri secara berkelanjutan. Guru merasa bahwa kepala sekolah atau atasan tidak menghambat kesempatan guru untuk meningkatkan atau mengembangkan karirnya.

Nilai indikator penyeliaan sebesar 3,67 menerangkan bahwa kepala sekolah atau atasan telah cukup baik dalam memberikan *feedback* atas hasil pekerjaan guru. Guru merasa bahwa orientasi kepala sekolah telah cukup baik berkenaan dengan upaya menyalurkan antara kinerja guru dan kepedulian atas kesejahteraan guru. Guru merasa bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang cukup baik dan mudah untuk diajak berdiskusi tentang pekerjaan guru.

Nilai indikator pekerjaan itu sendiri sebesar 3,66 menerangkan bahwa pekerjaannya saat ini telah cukup baik dalam memberikan kepuasan dalam bekerja. Guru merasa pekerjaannya saat ini telah cukup baik dalam memberikan dan menyediakan tugas-tugas yang menarik. Guru merasa bahwa pekerjaannya saat ini telah memberikan kesempatan dengan cukup baik. Guru merasa tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi pendidik yang dimilikinya.

Nilai indikator kelompok kerja sebesar 3,64 menerangkan bahwa kelompok kerja telah cukup baik dalam memberikan kepuasan kerja kepada guru sekolah menengah di Sungailiat. Rekan-rekan guru telah cukup baik bersedia membantu guru ketika mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan. Rekan-rekan guru merupakan partner kerja yang memiliki kompetensi yang cukup baik dan saling mendukung. Guru merasa telah menjalin relasi yang cukup baik dengan rekan-rekan guru di dalam maupun di luar jam kerja.

## 2. Pembahasan Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis, diketahui bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti. Hasil analisis regresi sederhana dan pengujian hipotesisnya menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan guru sekolah menengah di Sungailiat, kabupaten Bangka. Begitu pula dengan hasil analisis regresi ganda dan pengujian hipotesisnya, menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kepemimpinan transformasional dan

kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan guru sekolah menengah di Sungailiat, kabupaten Bangka.

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kewargaan Guru

Hasil perhitungan analisis regresi sederhana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan guru, diperoleh koefisien regresi sebesar +0,587. Angka koefisien sebesar tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan kuat terhadap perilaku kewargaan guru. Dilihat dari signifikansinya, hasil uji signifikansi menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,478. Nilai uji signifikansi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh sangat signifikan terhadap perilaku kewargaan guru. Hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} = 6,478$  lebih besar dan nilai  $t_{tabel} = 2,686$  ( $\alpha=0,01$ ). Temuan ini juga diperkuat dengan cukup besarnya kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan guru yaitu sebesar 46,60%. Dari data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan guru.

Terbuktinya hipotesis bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh sangat signifikan terhadap perilaku kewargaan guru, ternyata konsisten dengan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian ini. Kepemimpinan transformasional yang dimiliki dan diaplikasi kepala sekolah mempengaruhi guru untuk berperilaku kewargaan yang baik yaitu berupa kinerja yang melebihi apa yang seharusnya atau melebihi level minimum

yang dipersyaratkan organisasi sekolah. Temuan penelitian ini juga didukung oleh hasil temuan penelitian sebelumnya. Colquitt dkk (2009: 496) menyatakan bahwa “kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan (*citizenship behavior*)”. Kepemimpinan transformasional dapat mengarahkan karyawan untuk memiliki tingkat motivasi yang tinggi, perasaan pemberdayaan yang tinggi, kepercayaan diri yang tinggi, kesediaan bekerja lebih kuat ketika usaha itu mungkin tidak segera diberi imbalan.

Di samping temuan Colquitt dkk di atas, hasil penelitian Kaihatu dkk (2007:55) membuktikan juga bahwa “kepemimpinan transformasional mempunyai yang signifikan terhadap perilaku ekstra peran pada guru-guru SMU di kota Surabaya”. Demikian pula hasil penelitian DiPoala dan Tschannen-Moran (2001) dalam Kaihatu dkk (2007:55), yang membuktikan “adanya hubungan kuat antara prinsip gaya kepemimpinan perguruan tinggi dengan *organizational citizenship*”.

Persepsi guru sekolah menengah di Sungailiat, kabupaten Bangka bahwa kepala sekolah telah cukup baik menjalankan peranannya sebagai pemimpin transformasional telah memunculkan dan membangun perilaku kewargaan guru secara signifikan. Hal ini dikarenakan kepala sekolah telah cukup baik dalam memberikan pertimbangan individu, menciptakan stimulasi intelektual, memberikan motivasi inspirasi dan mengembangkan pengaruh ideal. Di samping itu, kepala sekolah juga telah berperan cukup baik dalam menyediakan berbagai petunjuk, arahan dan motivasi yang dibutuhkan

seorang guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.

Cukup baiknya peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional telah memunculkan dan membentuk perilaku kewargaan guru dengan cukup baik. Guru sekolah menengah di Sungailiat, Kabupaten Bangka telah memiliki indikator-indikator perilaku kewargaan dengan cukup baik di sekolah dan di dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Kepala sekolah telah cukup baik dalam mempengaruhi guru-guru untuk menghasilkan perilaku kewargaan yaitu kinerja melebihi apa yang seharusnya atau melebihi level minimum yang dipersyaratkan organisasi.

Berdasarkan pembahasan yang dikemukakan di atas, disimpulkan bahwa guru mempunyai persepsi yang cukup baik atas kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Persepsi guru yang cukup baik atas kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap tingkat perilaku kewargaan guru. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah juga sangat signifikan mempengaruhi perilaku kewargaan guru sekolah menengah di Sungailiat, Kabupaten Bangka.

#### b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Guru

Hasil perhitungan analisis regresi sederhana pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan guru, diperoleh koefisien regresi sebesar +1,107. Angka koefisien sebesar tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap perilaku kewargaan guru. Dilihat dari signifikansinya, hasil uji signifikansi menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,625.

Nilai uji signifikansi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap perilaku kewargaan guru. Hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} = 2,625$  lebih besar dan nilai  $t_{tabel} = 2,013$  ( $\alpha=0,05$ ). Temuan ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi cukup (moderat) terhadap perilaku kewargaan guru yaitu sebesar 12,50%. Dari data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan guru.

Terbuktinya hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan guru, ternyata konsisten dengan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian ini. Kepuasan kerja guru merupakan prediktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan guru. Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya.

Robbins (2006:109) menjelaskan bahwa “kepuasan kerja menjadi penentu utama *Organizational Citizenship Behavior* karyawan”. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk : 1) berbicara secara positif tentang organisasi; 2) membantu yang lain; 3) berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal; dan 4) lebih patuh terhadap panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positifnya. Organ dan Ryan; LePine, Erez, dan Jhonson dalam Robbins (2006:109) yang menyatakan bahwa “terdapat hubungan menyeluruh yang moderat antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*”.

Kepuasan kerja memiliki signifikansi yang lemah dalam mempengaruhi guru untuk memunculkan dan memiliki perilaku kewargaan dalam bentuk kinerja yang melebihi apa yang seharusnya atau melebihi level minimum

yang dipersyaratkan sekolah. Kepuasan kerja yang dimiliki guru kurang kuat mempengaruhinya untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai yang diharapkan. Hal ini menjelaskan bahwa indikator kepuasan kerja berupa pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, penyeliaan, kelompok kerja dan kondisi kerja kurang begitu kuat dalam memunculkan dan membentuk perilaku kewargaan guru.

Berdasarkan pembahasan yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor terhadap perilaku kewargaan guru. Kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap tingkat perilaku kewargaan guru. Selain berpengaruh positif, kepuasan kerja guru memiliki signifikansi yang kurang kuat mempengaruhi perilaku kewargaan guru sekolah menengah di Sungailiat, kabupaten Bangka.

c. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Perilaku Kewargaan

Hasil perhitungan analisis regresi ganda kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap perilaku kewargaan guru, diperoleh persamaan regresi ganda  $Y = -1,539 + 0,559X_1 + 0,864X_2$ , diperoleh dua nilai koefisien yaitu  $+0,559 X_1$  dan  $+0,864X_2$ . Kedua angka koefisien tersebut secara bersama-sama menunjukkan pengaruh positif dan cukup kuat mempengaruhi perilaku kewargaan guru. Hal ini ditunjukkan dengan cukup besarnya kontribusi yang diberikan kedua variabel bebas tersebut yaitu sebesar 54,20%.

Berdasarkan hasil uji signifikansi, terbukti bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap perilaku kewargaan guru, di mana nilai  $F_{hitung} = 27,797$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 5,09$  ( $\alpha=0,01$ ). Temuan ini juga diperkuat dengan kontribusi kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan guru yaitu sebesar 54,20%. Artinya, secara bersama-sama, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan perilaku kewargaan guru.

Pembuktian hipotesis ini konsisten dengan teori-teori yang mendasarinya dan juga temuan penelitian sebelumnya. Colquitt dkk (2009: 8), mengemukakan bahwa *job performance* termasuk di dalamnya perilaku kewargaan (*citizenship behavior*) merupakan *individual outcomes* yang dipengaruhi oleh hasil mekanisme organisasi, kelompok, karakteristik individu dan mekanisme individu. Mekanisme organisasi mencakup budaya organisasi dan struktur organisasi. Mekanisme kelompok mencakup gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses kelompok, dan karakteristik kelompok. Karakteristik individu mencakup kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan. Sedangkan mekanisme individu mencakup kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan, etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian teori dan pembuktian empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini terbukti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap perilaku kewargaan guru sekolah menengah. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun

signifikansinya kurang kuat terhadap perilaku kewargaan guru sekolah menengah. Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap perilaku kewargaan guru sekolah menengah di Sungailiat, kabupaten Bangka.

Meskipun secara statistik, kepemimpinan transformasional dan kepuasan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan guru, namun jika dilihat dari kontribusi yang diberikan, diyakini masih terdapat variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi perilaku kewargaan guru. Kedua variabel bebas dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 54,2% terhadap perilaku kewargaan guru, hal itu berarti bahwa terdapat kontribusi sebesar 45,8% dari variabel-variabel lain terhadap dinamika perilaku kewargaan guru sekolah menengah di Sungailiat, kabupaten Bangka. Variabel-variabel lain itu bisa melalui mekanisme organisasi yaitu budaya organisasi dan struktur organisasi; mekanisme kelompok yaitu kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses kelompok dan karakteristik kelompok; mekanisme karakteristik individu yaitu kepribadian, nilai budaya dan kemampuan; maupun mekanisme individu yaitu stress, motivasi, kepercayaan, keadilan, etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan pada BAB IV, maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap perilaku kewargaan guru sekolah menengah di Sungailiat, Kabupaten Bangka, dimana persamaan regresi  $Y = 1,550 + 0,587X_1$ ;  $t_{hitung}(6,478) > t_{tabel}(2,686; \alpha=0,01)$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat kualifikasi kepemimpinan transformasional, maka semakin meningkat pula perilaku kewargaan guru, sebaliknya semakin menurun kepemimpinan transformasional, maka semakin menurun pula perilaku kewargaan guru.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan guru sekolah menengah di Sungailiat, Kabupaten Bangka, dimana persamaan regresi  $Y = -0,446 + 1,107X_2$ ;  $t_{hitung}(2,625) > t_{tabel}(2,013; \alpha=0,05)$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula perilaku kewargaan guru, sebaliknya semakin menurun kepuasan kerja, maka semakin menurun pula perilaku kewargaan guru.
3. Kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap perilaku kewargaan guru sekolah menengah di Sungailiat, Kabupaten Bangka, dimana

$Y = -1,539 + 0,559X_1 + 0,864X_2$ ;  $F_{hitung}(27,797) > F_{tabel}(5,090; \alpha=0,01)$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat kualifikasi kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama, artinya semakin meningkat pula perilaku kewargaan guru, sebaliknya semakin menurun kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama, maka semakin menurun pula perilaku kewargaan guru.

## B. Saran

Berdasarkan simpulan penelitian di atas, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut.

1. Guru sekolah menengah di Sungailiat, Kabupaten Bangka sangat perlu meningkatkan dan mempertahankan perilaku kewargaan yang dimilikinya secara konsisten dan berkesinambungan pada setiap peran, tugas dan kewajiban yang dilaksanakan sehingga mendukung tercapainya kinerja guru yang baik dan efektivitas pengelolaan sekolah.
2. Kepala Sekolah sangat perlu menciptakan iklim kerja sekolah yang kondusif guna tercipta dan terbangunnya perilaku kewargaan dalam setiap peran, tugas dan kewajiban guru dengan cara:
  - a. Menjalankan kepemimpinan transformasional dengan komitmen tinggi melalui 1) pemberian perhatian dan pertimbangan yang bersifat individual dengan guru; 2) penciptaan dan pengembangan stimulus intelektual yang mendorong guru untuk menghasilkan ide-ide yang inovatif dan kreatif; 3) pemberian motivasi inspirasi yang menggugah guru untuk bersama-sama mewujudkan visi sekolah; dan 4) pengembangan pengaruh ideal terhadap

- guru secara karismatik dan keteladanan sehingga dikagumi, dihargai dan mendapatkan kepercayaan penuh dari guru.
- b. Mengupayakan terciptanya kepuasan kerja secara konsisten dan berkesinambungan melalui: 1) pembagian tugas pokok dan beban kerja sesuai kualifikasi dan kompetensi guru; 2) pemberian kesempatan kepada guru untuk melakukan pekerjaan berkaitan dengan pengelolaan sekolah, pengembangan karir jabatan guru, dan dipromosikan untuk jabatan sebagai kepala sekolah; 3) pengawasan dan penyeliaan baik akademik maupun manajerial; 4) penciptaan dan pengembangan kelompok kerja yang solid; dan 5) penciptaan dan pengembangan kondisi lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan tenang.
3. Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka beserta UPTD kecamatan dan pengawas sekolah sangat perlu secara konsisten dan berkesinambungan melakukan pembinaan dalam bentuk kunjungan ke sekolah untuk menumbuhkembangkan perilaku kewargaan guru guna mendukung keberhasilan pelaksanaan program pendidikan budaya dan karakter bangsa yang telah dicanangkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengkaji dan menganalisis variabel lain, di luar variabel kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja sehingga dapat diketahui berbagai faktor yang sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah dalam meningkatkan perilaku kewargaan guru secara benar dan berhasil guna.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2010). *Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi*. Diambil 28 Desember 2011 dari situs <http://www.staff.uny.ac.id/...../dimensi%20OCB%20kinerja%20organisasi>
- Alhusin, S. (2003). *Aplikasi Statistik Praktis dengan Menggunakan SPSS 10 for Windows*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2007). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka.
- Azwar, S.(2003). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A. & Wesson, M.J. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hill.
- Duwi Consultant. (2011). *Uji Heteroskedastisitas*. Diambil 15 Agustus 2012, dari situs <http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/11/uji-heteroskedastisitas.html>
- Givens, R. J. (2008). *Transformational Leadership : The Impact on Organizational and Personal Outcomes. Emerging Leadership Journeys*. Vol. 1 Iss : 4-24. Diambil 13 Oktober 2011 dari situs [http://www.regent.edu/.../ELJ\\_V1Iss.1\\_Givens.pdf](http://www.regent.edu/.../ELJ_V1Iss.1_Givens.pdf).
- Elu, W.B. & Purwanto, A.J. (2009). *Inovasi dan Perubahan Organisasi*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Hendry (2011). *Uji Multikolinearitas*. Diambil 8 Desember 2012, dari situs <http://teorionline.wordpress.com/2011/04/05/uji-multikolinearitas/>
- Irawan, P. (2007). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta : Universitas Terbuka
- Konsultan Statistik. (2012). *Uji Asumsi Klasik (Lengkap)*. Diambil 8 Desember 2012, dari situs <http://ineddeni.wordpress.com/2008/03/19/multikolinearitas/>
- Kurniawan, D. (2008). *Multikolinearitas*. Diambil 8 Desember 2012, dari situs <http://www.konsultanstatistik.com/search/label/Heteroskedastisitas/>
- Kaihatu, T. S. & 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. Diambil 15 Agustus 2012, dari situs [http://puslit.petra.ac.id/ejournal/index.php/artikel/view\\_article/16035](http://puslit.petra.ac.id/ejournal/index.php/artikel/view_article/16035)

Lamidi. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior : dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 8, No. 1 : 25-37. Diambil 13 Oktober 2011, dari situs <http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/81082537.pdf>

Lepine, J.A., Erez, A. & Jhonson, D.E. (2002). *The Nature and Dimentionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis*. Juornal of Applied Psychology. Vol.87, No. 1, 52-65. Diambil 13 oktober 2012 dari situs <http://www.psych-it.com.au/.../article.asp?id=272>

Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. 11<sup>th</sup> Ed. Singapore: McGrawHill/ Irvin.

McShane, S.L. & Glinow, M.A.V. (2008). *Organizational Behavior*. 4<sup>th</sup> Edition. New York: McGrawHill Companies, Inc.

Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Nelson, D.L. & Quick, J. C. (2006). *Organizational Behavior; Foundations, Realities & Chalenges*, 5<sup>th</sup> Ed. Ohio: Thomson South Western.

Organ, D.W. & Ryan, K. (1995). *A Meta-Analytic Review of Attitudional and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behaviors*. Journal Personnel Psychology. Vol. 48, 775-797. Diambil 13 Oktober 2011 dari situs <http://www.tamu.edu/faculty/bergman/organ1995.pdf>

Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. & Bachrach, D.G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors : A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. Journal of Management. Vol. 26, No.3, 513-563. Diambil 11 Oktober 2011 dari situs <http://myweb.usf.edu/jdorio/OCB>

Purba, D.E. & Liche, A.N. (2004). *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Makara Sosial Humaniora. V(8).No.3., 105-111.

Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-10. Jakarta: Indeks

Robbins, S.P. & Judge, T. (2009). *Organizational Behavior*. 13<sup>th</sup> Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Perason Education, Inc.

Sagala, S. (2006). *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat: Strategi memenangkan Persiapan Mutu*. Jakarta: Niman Multima.

- Sevilla, C.G., Ochave, J.A., Punsalan, T.G., Regala, B.P. & Uriarte, G.B. (1993). *Pengantar Metode Penelitian*, terjemahan Alimudin Tuwu. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Singarimbun, M. & Effendi, S. (2006). *Metode Penelitian Survei*. Yogyakarta: Pustaka LP3ES.
- Slocum, J.W. & Hellriegel, D. (2009). *Principles of Organizational Behavior*. 11<sup>th</sup> Edition. Toronto: Nelson Education, Ltd.
- Somech, A., & Zahavy, A.D., (2004). Exploring Organizational Citizenship Behaviour from an Organizational Perspectives: the Relationship between Organizational Learning and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 282-298. Diambil 19 Agustus 2012, dari situs <http://ebSCOhost.com/article/14613564>
- Suciati., Dewiki, S., Susanti., Rosita, Tita., Sudarmo, A.P. & Suparmo. (2010). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM)*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Ke-5. Jakarta: Indeks
- Widhiarso, W. (2011). *Berkenalan dengan Homoskedastisitas dan Heteroskedastisitas*. Diambil 15 Agustus 2012 dari situs **Error! Hyperlink reference not valid.**

## Lampiran 1. Instrumen Penelitian

## KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN  
GURU SEKOLAH MENENGAH  
DI SUNGAILIAT, KABUPATEN BANGKA

**Petunjuk :**

Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini. Pilihlah item jawaban yang telah tersedia dengan menjawab sebenar-benarnya dan sejujurnya sesuai apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektifitas hasil penelitian ini. Jawablah pertanyaan dengan cara menyatakan tingkatan yang benar menurut anda. Centanglah pada bagian yang disediakan dibawah pilihan skala yang paling bisa menunjukkan kebenaran dan ketepatan pernyataan tersebut. Kami menjamin rahasia identitas Saudara.

**Identitas Responden**

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No. Responden : \_\_\_\_\_ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita \*)
3. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
4. Status Perkawinan : Kawin / Belum Kawin \*)
5. Nama Sekolah : \_\_\_\_\_
6. Alamat sekolah : \_\_\_\_\_  
telp. \_\_\_\_\_
7. Pendidikan terakhir : \_\_\_\_\_
8. Mengajar mata pelajaran : \_\_\_\_\_
9. Masa Kerja : \_\_\_\_\_ tahun

**A. Variabel Perilaku Kewargaan Guru (*Organizational Citizenship Behavior*)**

Berilah tanda  $\surd$  (centang) atas pernyataan dibawah ini sesuai dengan perilaku kewargaan yang Saudara dilakukan sebenarnya di sekolah, pada kolom yang disediakan.

Pilihlah skala jawaban :

1 = Sangat Tidak Setuju

3 = Ragu-Ragu

5 = Sangat Setuju

2 = Tidak Setuju

4 = Setuju

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
<b>A.</b>	<b><i>Altruism</i> ( Perilaku Mementingkan Orang Lain)</b>					
1	Saya membimbing dan menolong guru yang lain agar dapat menampilkan pekerjaan yang lebih baik					
2	Saya bekerjasama dengan baik bersama guru-guru di sekitar saya					
<b>B</b>	<b><i>Courtesy</i> ( Perilaku Kesopanan santunan )</b>					
3	Saya melakukan kontak secara pribadi dengan guru atau pegawai					
4	Saya tidak mengeluh tentang hal-hal yang kurang berarti di dalam pekerjaan					
<b>C</b>	<b><i>Sportmanship</i> ( Perilaku Sportif )</b>					
5	Saya menunjukkan perasaan senang dalam melaksanakan tugas					
6	Saya tidak mencari-cari kesalahan guru lain atau pegawai					
<b>D</b>	<b><i>Civic Virtue</i> ( Perilaku Mementingkan Kepentingan Umum/Organisasi )</b>					
7	Saya membuat pernyataan yang sifat membangun untuk sekolah atau unit dari sekolah					
8	Saya melindungi dan menjaga peralatan atau property sekolah					
<b>E</b>	<b><i>Conscientiousness</i> ( Perilaku Patuh pada Peraturan )</b>					
9	Saya hadir tepat waktu di sekolah atau kelas baik datang, setelah istirahat, maupun pulang					
10	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
11	Saya bersungguh-sungguh mengikuti peraturan sekolah					

## B. Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Berilah tanda  $\surd$  (centang) atas pernyataan dibawah ini paling bisa menunjukkan kebenaran dan ketepatan yang Saudara persepsikan tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pada kolom yang disediakan.

Pilihlah skala jawaban :

1 = Sangat Tidak Setuju

3 = Ragu-Ragu

5 = Sangat Setuju

2 = Tidak Setuju

4 = Setuju

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
<b>A.</b>	<b>Menunjukkan Pertimbangan Individu</b>					
1	Kepala sekolah memberikan perhatian khusus untuk pengembangan diri bagi guru yang berprestasi rendah					
2	Kepala sekolah merangkul dan mengakomodir guru guna mengembangkan potensinya					
3	Kepala sekolah membantu guru mengurangi kelemahan dalam melaksanakan kompetensinya					
4	Kepala sekolah menunjukkan konsistensi antara ucapan dan perbuatan					
<b>B</b>	<b>Menciptakan Stimulasi Intelektual</b>					
5	Kepala sekolah mengajak guru berupaya keras supaya inovatif dan kreatif					
6	Kepala memiliki toleransi atas kesalahan yang dibuat guru					
7	Kepala sekolah lebih fokus pada penyelesaian masalah daripada menyalahkan guru					
<b>C</b>	<b>Memberikan Motivasi Inspirasi</b>					
8	Kepala sekolah memiliki kompetensi menerjemahkan konsep abstrak visi sekolah sehingga dapat diasosiasi dan diidentifikasi guru					
9	Kepala sekolah membimbing guru melalui sesuatu yang bersifat tantangan					
10	Kepala sekolah memberi inspirasi kepada guru melalui ucapan dan perbuatan					
11	Kepala sekolah memiliki kemampuan menerjemah keinginan-keinginan sekolah					
<b>D</b>	<b>Mengembangkan Pengaruh Ideal</b>					
12	Kepala sekolah memiliki karisma dalam memimpin guru dan sekolah					
13	Kepala sekolah mengarahkan guru melalui pengembangan komitmen dan emosi yang kuat terhadap visi dan misi sekolah					

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
14	Kepala sekolah mempraktikkan perilaku-perilaku untuk diikuti oleh guru					
15	Kepala sekolah diidentikkan dengan visi dan nilai-nilai sekolah oleh guru					

### C. Variabel Kepuasan Kerja Guru

Berilah tanda  $\surd$  (centang) atas pernyataan dibawah ini sesuai dengan tingkat kepuasan yang sebenarnya Saudara alami dan rasakan dalam bekerja, pada kolom yang disediakan.

Pilihlah skala jawaban :

1 = Sangat Tidak Setuju

3 = Ragu-Ragu

5 = Sangat Setuju

2 = Tidak Setuju

4 = Setuju

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
<b>A.</b>	<b>Pekerjaan itu sendiri</b>					
1.	Pekerjaan sebagai guru saat ini menyediakan tugas-tugas yang menarik					
2	Pekerjaan saya sebagai guru saat ini memberikan kesempatan belajar					
3	Saya tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas guru sesuai kompetensi pendidik yang saya miliki					
<b>B</b>	<b>Kesempatan Promosi</b>					
4	Saya mendapat kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dari waktu ke waktu sehingga dapat meningkatkan kompetensi saya sebagai guru					
5	Pekerjaan guru saat ini membuat saya merasa tertantang untuk mengembangkan diri.					
6	Kepala sekolah tidak menghambat kesempatan saya untuk meningkatkan atau mengembangkan karir saya sebagai guru					
<b>C</b>	<b>Supervisi</b>					
7	Kepala sekolah selalu memberikan feedback terhadap hasil pekerjaan saya.					

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
8	Orientasi kepala sekolah terhadap kinerja guru diselaraskan dengan kepedulian terhadap kesejahteraan guru					
9	Kepala sekolah adalah seorang yang mudah diajak berdiskusi tentang pekerjaan saya.					
<b>D</b>	<b>Kelompok Kerja</b>					
10	Rekan-rekan guru bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
11	Rekan-rekan guru merupakan partner kerja yang memiliki kompetensi dan saling mendukung.					
12	Saya menjalin relasi yang baik dengan rekan-rekan guru di dalam maupun di luar jam kerja.					
<b>E</b>	<b>Kondisi Kerja</b>					
13	Saya merasa sangat nyaman dengan tempat kerja saya.					
14	Saya mendapatkan fasilitas yang mendukung pekerjaan saya					

Sungailiat, ..... 2012

Responden,

-----  
(jangan menulis nama)

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Perilaku Kewargaan (Y)

		Correlations
		Variabel Y
P1	Pearson Correlation	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P2	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P3	Pearson Correlation	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P4	Pearson Correlation	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P5	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P6	Pearson Correlation	.292
	Sig. (2-tailed)	.156
	N	25
P7	Pearson Correlation	.626**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	25
P8	Pearson Correlation	.505*
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	25
P9	Pearson Correlation	.626**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	25
P10	Pearson Correlation	.520**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	25
P11	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25

		Variabel Y
P12	Pearson Correlation	.194
	Sig. (2-tailed)	.353
	N	25
P13	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
VariabelY	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	25

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>)

Correlations

		Variabel X <sub>1</sub>
P1	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P2	Pearson Correlation	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P3	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P4	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P5	Pearson Correlation	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P6	Pearson Correlation	.532**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	25
P7	Pearson Correlation	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P8	Pearson Correlation	.532**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	25
P9	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	25
P10	Pearson Correlation	.537**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	25
P11	Pearson Correlation	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	25
P12	Pearson Correlation	.537**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	25
		Variabel X <sub>1</sub>
P13	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P14	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P15	Pearson Correlation	.162
	Sig. (2-tailed)	.440
	N	25
P16	Pearson Correlation	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
VariabelX1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	25

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasa Kerja (X<sub>2</sub>)

Correlations		Variabel X <sub>2</sub>
P1	Pearson Correlation	.758 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P2	Pearson Correlation	.816 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P3	Pearson Correlation	.782 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P4	Pearson Correlation	.824 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P5	Pearson Correlation	.620 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	25
P6	Pearson Correlation	.304
	Sig. (2-tailed)	.140
	N	25
P7	Pearson Correlation	.620 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	25
P8	Pearson Correlation	.651 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P9	Pearson Correlation	.719 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P10	Pearson Correlation	.458 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	25
P11	Pearson Correlation	.676 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P12	Pearson Correlation	.034

	Sig. (2-tailed)	.873
	N	25
P13	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
		Variabel X <sub>2</sub>
P14	Pearson Correlation	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P15	Pearson Correlation	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
P16	Pearson Correlation	.676*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
VariabelX2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	25

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 5. Hasil Uji Realiabilitas Instrumen Variabel Perilaku Kewargaan (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.849	.853	13

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.726	2.440	3.040	.600	1.246	.036	13
Item Variances	.762	.457	1.057	.600	2.314	.047	13

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35.4400	45.757	6.76437	13

Lampiran 6. Hasil Uji Realiabilitas Instrumen Variabel Perilaku Kewargaan ( $X_1$ )**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.885	.891	16

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.752	2.480	3.080	.600	1.242	.041	16
Item Variances	.753	.410	1.057	.647	2.577	.049	16

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44.0400	70.707	8.40873	16

Lampiran 7. Hasil Uji Realiabilitas Instrumen Variabel Perilaku Kewargaan (X<sub>2</sub>)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.907	.907	16

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.747	2.480	3.040	.560	1.226	.033	16
Item Variances	.800	.457	1.057	.600	2.314	.045	16

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.9600	85.707	9.25779	16

## Lampiran 8. Data Umum Penelitian

## 8.1. Data Variabel Perilaku Kewargaan (Y)

Subjek	Pernyataan-Pernyataan Y											Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
S1	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4.18
S2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4.55
S3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4.55
S4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3.64
S5	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2.18
S6	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3.73
S7	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4.55
S8	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4.36
S9	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4.55
S10	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4.36
S11	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4.00
S12	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3.91
S13	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3.55
S14	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3.45
S15	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3.64
S16	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3.73
S17	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2.18
S18	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2.09
S19	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2.36
S20	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2.55
S21	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2.64
S22	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2.73
S23	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2.91
S24	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3.27
S25	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3.91
S26	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3.55
S27	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3.45
S28	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4.45
S29	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3.64
S30	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3.27
S31	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4.00
S32	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3.73
S33	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4.09
S34	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3.73
S35	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3.64
S36	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3.64

Subjek	Pernyataan-Pernyataan Y											Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
S37	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3.45
S38	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3.45
S39	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4.45
S40	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4.36
S41	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3.82
S42	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4.00
S43	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3.64
S44	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3.55
S45	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4.18
S46	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4.09
S47	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3.45
S48	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3.64
S49	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4.27
S50	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2.82

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 8. Data Umum Penelitian

8.2. Data Variabel Kepemimpinan Transpormasional ( $X_1$ )

Subjek	Pernyataan															Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
S1	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4.47
S2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4.13
S3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3.87
S4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3.53
S5	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	1	2	2.07
S6	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3.47
S7	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3.60
S8	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3.53
S9	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4.40
S10	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4.53
S11	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4.27
S12	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4.27
S13	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2.60
S14	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2.60
S15	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3.40
S16	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.73
S17	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1.87
S18	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2.53
S19	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1.80
S20	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2.60
S21	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3.80
S22	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2.27
S23	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1.73
S24	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	3	3.87
S25	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4.13
S26	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.67
S27	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3.60
S28	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3.53
S29	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2.47
S30	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3.67
S31	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4.33
S32	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4.07
S33	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3.20
S34	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3.80
S35	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3.40
S36	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4.60
S37	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3.00

Subjek	Pernyataan															Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
S38	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3.40
S39	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4.33
S40	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3.67
S41	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4.27
S42	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4.33
S43	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4.13
S44	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3.67
S45	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3.80
S46	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4.53
S47	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3.87
S48	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3.67
S49	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3.73
S50	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4.13

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 8. Data Umum Penelitian

8.3. Data Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Subjek	Pernyataan														Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
S1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3.50
S2	5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4.14
S3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	5	3	3	4	3.86
S4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	3	3.79
S5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3.57
S6	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3.50
S7	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4.00
S8	3	3	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	3.93
S9	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3.43
S10	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	3	3.93
S11	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3.93
S12	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	3.93
S13	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3.86
S14	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3.79
S15	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3.57
S16	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3.57
S17	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3.57
S18	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3.50
S19	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3.36
S20	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3.79
S21	3	5	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	5	3	3.57
S22	4	5	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3.64
S23	3	3	4	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	3	3.64
S24	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3.64
S25	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3.57
S26	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4.14
S27	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3.43
S28	4	3	4	5	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3.64
S29	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4.07
S30	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3.57
S31	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3.21
S32	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4.07
S33	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3.79
S34	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3.50
S35	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3.57
S36	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	5	3.79
S37	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3.36

Subjek	Pernyataan														Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
S38	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3.71
S39	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	5	5	3	3.79
S40	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3.79
S41	3	3	4	4	3	5	4	3	3	2	4	3	4	4	3.50
S42	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3.64
S43	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	4	3.71
S44	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3.57
S45	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3.57
S46	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3.79
S47	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3.64
S48	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3.57
S49	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3.93
S50	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3.57

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 9. Distribusi Frekuensi

## 9.1. Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Kewargaan (Y)

$$\begin{aligned} \text{Banyaknya Responden (n)} &= 50 \\ \text{Rentang (R)} &= \text{skor rata-rata maksimum} - \text{skor rata-rata} \\ &\quad \text{minimum} \\ &= 4,55 - 2,09 \\ &= 2,46 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Bayaknya Kelas (K)} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 50 \\ &= 1 + 3,3 (1,70) \\ &= 1 + 5,61 \\ &= 6,61 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas (P)} &= R/K \\ &= 2,46/7 \\ &= 0,35 \end{aligned}$$

## Daftar Frekuensi

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
1	2,09 - 2,43	4	8,00	8,00
2	2,44 - 2,78	3	6,00	14,00
3	2,79 - 3,13	2	4,00	18,00
4	3,14 - 3,48	7	14,00	32,00
5	3,49 - 3,83	15	30,00	62,00
6	3,84 - 4,18	8	16,00	78,00
7	4,19 - 4,55	11	22,00	100,00
	Jumlah	50	100,00	

9.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )

Banyaknya Responden (n) = 50  
 Rentang (R) = skor rata-rata maksimum – skor rata-rata minimum

$$= 4,60 - 1,73$$

$$= 2,87$$

Banyaknya Kelas (K) =  $1 + 3,3 \log n$   
 $= 1 + 3,3 \log 50$   
 $= 1 + 3,3 (1,70)$   
 $= 1 + 5,61$   
 $= 6,61$  (dibulatkan menjadi 7)

Panjang Kelas (P) =  $R/K$   
 $= 2,87/7$   
 $= 0,41$

## Daftar Frekuensi

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
1	1,73 - 2,13	4	8,00	8,00
2	2,14 - 2,54	3	6,00	14,00
3	2,55 - 2,95	3	6,00	20,00
4	2,96 - 3,36	2	4,00	24,00
5	3,37 - 3,77	16	32,00	56,00
6	3,78 - 4,18	11	22,00	78,00
7	4,19 - 4,60	11	22,00	100,00
	Jumlah	50	100,00	

9.3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

$$\begin{aligned} \text{Banyaknya Responden (n)} &= 50 \\ \text{Rentang (R)} &= \text{skor rata-rata maksimum} - \text{skor rata-rata} \\ &\quad \text{minimum} \\ &= 4,13 - 3,23 \\ &= 0,9 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Bayaknya Kelas (K)} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 50 \\ &= 1 + 3,3 (1,70) \\ &= 1 + 5,61 \\ &= 6,61 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas (P)} &= R/K \\ &= 0,9/7 \\ &= 0,13 \end{aligned}$$

## Daftar Frekuensi

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
1	3,23 - 3,35	1	2,00	2,00
2	3,36 - 3,48	4	8,00	10,00
3	3,49 - 3,61	18	36,00	46,00
4	3,62 - 3,74	6	12,00	58,00
5	3,75 - 3,87	11	22,00	80,00
6	3,88 - 4,00	6	12,00	92,00
7	4,01 - 4,13	4	8,00	100,00
	Jumlah	50	100,00	

## Lampiran 10. Perhitungan Persyaratan Analisis

## 10.1. Pengujian Normalitas Data dengan One Sample Kolmogorv Sminov Test

**PPlot****Model Description**

Model Name	MOD_1	
Series or Sequence	1	rataY
	2	rataX1
	3	rataX2
Transformation	None	
Non-Seasonal Differencing	0	
Seasonal Differencing	0	
Length of Seasonal Period	No periodicity	
Standardization	Not applied	
Distribution	Type	Normal
	Location	estimated
	Scale	estimated
Fractional Rank Estimation Method	Blom's	
Rank Assigned to Ties	Mean rank of tied values	

Applying the model specifications from MOD\_1

**Case Processing Summary**

	rataY	rataX1	rataX2
Series or Sequence Length	85	85	85
Number of Missing Values in User-Missing	0	0	0
the Plot System-Missing	35	35	35

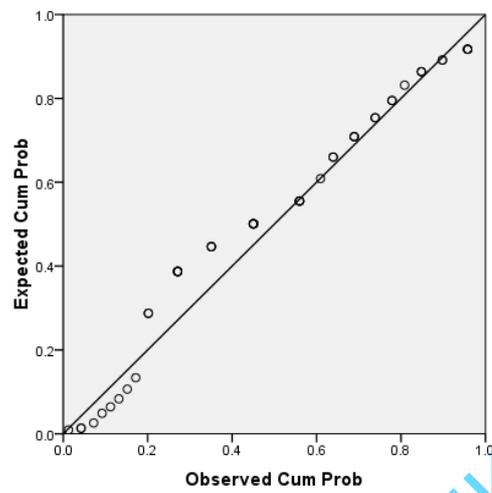
The cases are unweighted.

**Estimated Distribution Parameters**

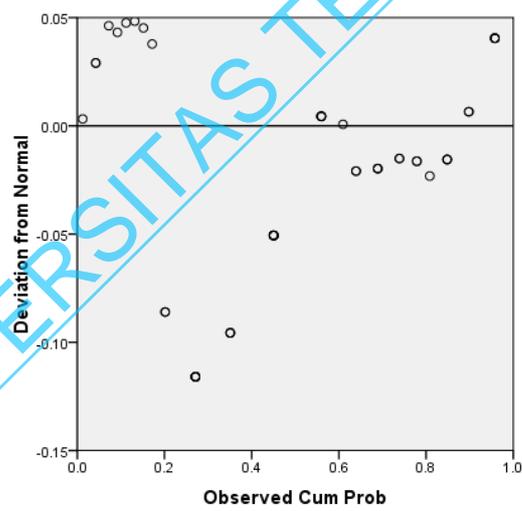
	rataY	rataX1	rataX2
Normal Distribution Location	3.6386	3.5588	3.6900
Scale	.65727	.76481	.21035

The cases are unweighted.

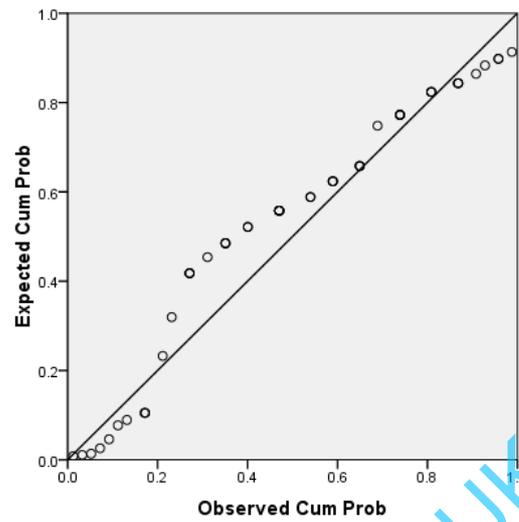
Normal P-P Plot of rataY



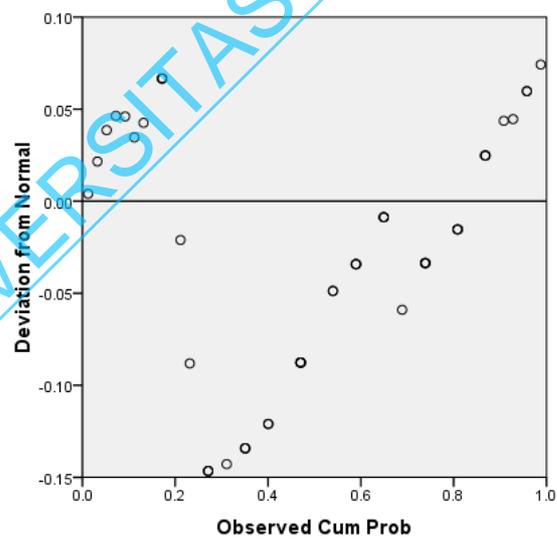
Detrended Normal P-P Plot of rataY



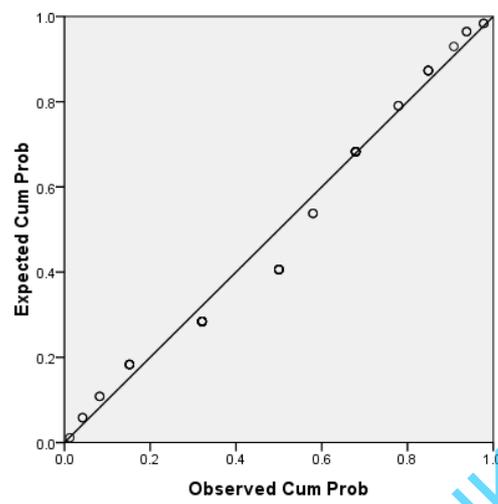
Normal P-P Plot of rataX1



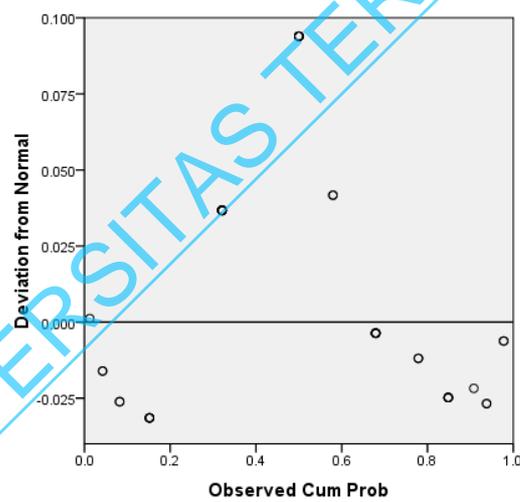
Detrended Normal P-P Plot of rataX1



Normal P-P Plot of rataX2



Detrended Normal P-P Plot of rataX2



## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		rataY	rataX1	rataX2
N		50	50	50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	3.6386	3.5588	3.6900
	Std. Deviation	.65727	.76481	.21035
Most Extreme Differences	Absolute	.167	.178	.156
	Positive	.083	.095	.156
	Negative	-.167	-.178	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		1.181	1.257	1.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.123	.085	.176

a. Test distribution is Normal.

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 10. Perhitungan Persyaratan Analisis

## 10.2. Pengujian Heteroskedastisitas dengan uji Geljser

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	rataX2, rataX1 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs\_res

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.104 <sup>a</sup>	.011	-.031	.26558	.011	.256	2	47	.776

a. Predictors: (Constant), rataX2, rataX1

b. Dependent Variable: abs\_res

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.036	2	.018	.256	.776 <sup>a</sup>
	Residual	3.315	47	.071		
	Total	3.351	49			

a. Predictors: (Constant), rataX2, rataX1

b. Dependent Variable: abs\_res

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.059	.674		-.087	.931
	rataX1	-.013	.050	-.039	-.268	.790
	rataX2	.125	.182	.101	.690	.494

a. Dependent Variable: abs\_res

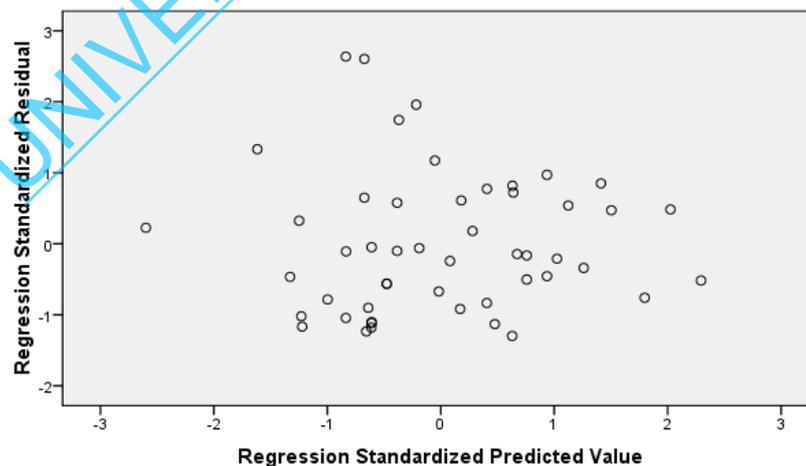
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.2858	.4185	.3563	.02712	50
Residual	-.34481	.70032	.00000	.26010	50
Std. Predicted Value	-2.599	2.294	.000	1.000	50
Std. Residual	-1.298	2.637	.000	.979	50

a. Dependent Variable: abs\_res

Scatterplot

Dependent Variable: abs\_res



## Lampiran 10. Perhitungan Persyaratan Analisis

## 10.3. Pengujian Multikolinieritas Data dengan uji VIF

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	rataX2, rataX1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: rataY

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.522	.45424	.542	27.797	2	47	.000	1.727

a. Predictors: (Constant), rataX2, rataX1

b. Dependent Variable: rataY

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.471	2	5.735	27.797	.000 <sup>a</sup>
	Residual	9.698	47	.206		
	Total	21.168	49			

a. Predictors: (Constant), rataX2, rataX1

b. Dependent Variable: rataY

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.539	1.152		-1.336	.188		
rataX1	.559	.085	.650	6.536	.000	.986	1.014
rataX2	.864	.311	.277	2.782	.008	.986	1.014

a. Dependent Variable: rataY

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		rataX2	rataX1
1	Correlations	rataX2	1.000
		rataX1	-.119
	Covariances	rataX2	-.097
		rataX1	-.003

a. Dependent Variable: rataY

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	rataX1	rataX2
1	1	2.970	1.000	.00	.00	.00
	2	.029	10.167	.02	1.00	.02
	3	.002	43.240	.98	.00	.98

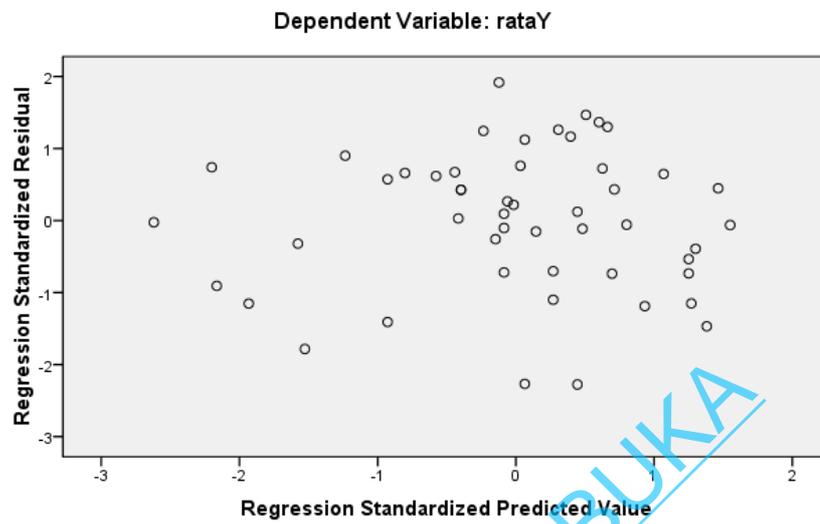
a. Dependent Variable: rataY

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.3710	4.3885	3.6386	.48384	50
Residual	-1.03390	.87071	.00000	.44487	50
Std. Predicted Value	-2.620	1.550	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.276	1.917	.000	.979	50

a. Dependent Variable: rataY

Scatterplot



UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 11. Perhitungan Analisis Regresi

11.1. Perhitungan Analisis Regresi  $Y = a + bX_1$ Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	rataX1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: rataY

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.683 <sup>a</sup>	.466	.455	.48509	.466	41.960	1	48	.000

a. Predictors: (Constant), rataX1

b. Dependent Variable: rataY

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.874	1	9.874	41.960	.000 <sup>a</sup>
	Residual	11.295	48	.235		
	Total	21.168	49			

a. Predictors: (Constant), rataX1

b. Dependent Variable: rataY

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.550	.330		4.701	.000
	rataX1	.587	.091	.683	6.478	.000

a. Dependent Variable: rataY

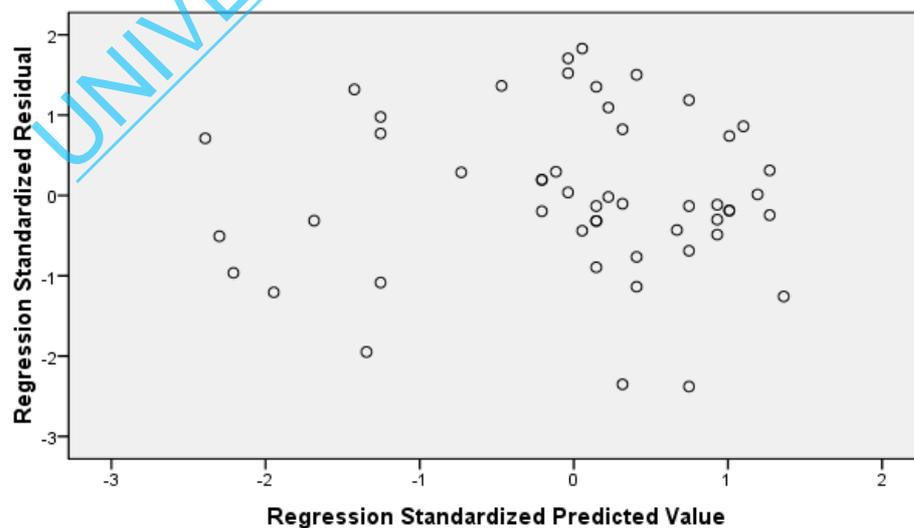
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.5652	4.2497	3.6386	.44889	50
Residual	-1.15385	.88722	.00000	.48011	50
Std. Predicted Value	-2.391	1.361	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.379	1.829	.000	.990	50

a. Dependent Variable: rataY

Scatterplot

Dependent Variable: rataY



## Lampiran 11. Perhitungan Analisis Regresi

11.2. Perhitungan Analisis Regresi  $Y = a + bX_2$ Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	rataX2 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: rataY

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.354 <sup>a</sup>	.125	.107	62102	.125	6.888	1	48	.012

a. Predictors: (Constant), rataX2

b. Dependent Variable: rataY

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.657	1	2.657	6.888	.012 <sup>a</sup>
	Residual	18.512	48	.386		
	Total	21.168	49			

a. Predictors: (Constant), rataX2

b. Dependent Variable: rataY

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.446	1.559		-.286	.776
	rataX2	1.107	.422	.354	2.625	.012

a. Dependent Variable: rataY

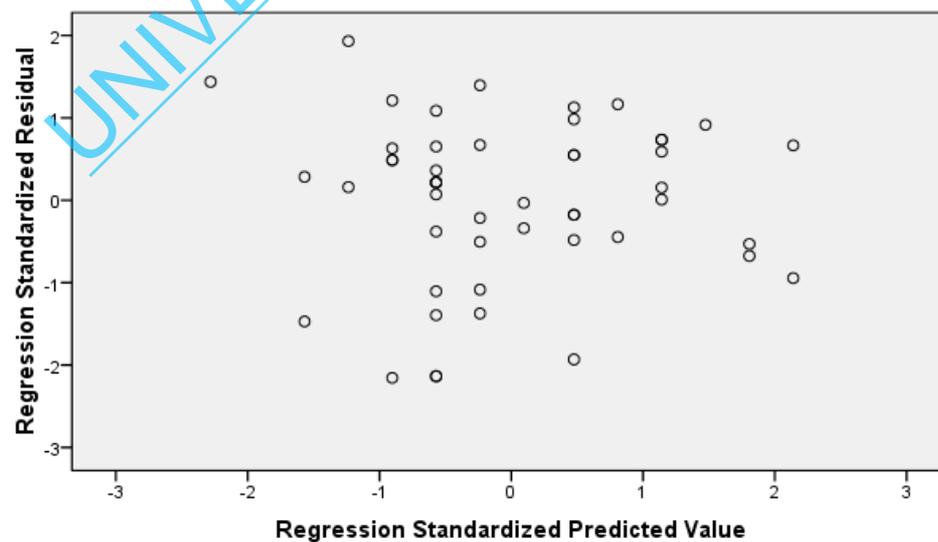
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.1073	4.1367	3.6386	.23284	50
Residual	-1.33829	1.19920	.00000	.61465	50
Std. Predicted Value	-2.282	2.139	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.155	1.931	.000	.990	50

a. Dependent Variable: rataY

Scatterplot

Dependent Variable: rataY



## Lampiran 11. Perhitungan Analisis Regresi

11.3. Perhitungan Analisis Regresi Ganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	rataX2, rataX1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: rataY

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.522	.45424	.542	27.797	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), rataX2, rataX1

b. Dependent Variable: rataY

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.471	2	5.735	27.797	.000 <sup>a</sup>
	Residual	9.698	47	.206		
	Total	21.168	49			

a. Predictors: (Constant), rataX2, rataX1

b. Dependent Variable: rataY

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.539	1.152		-1.336	.188
	rataX1	.559	.085	.650	6.536	.000
	rataX2	.864	.311	.277	2.782	.008

a. Dependent Variable: rataY

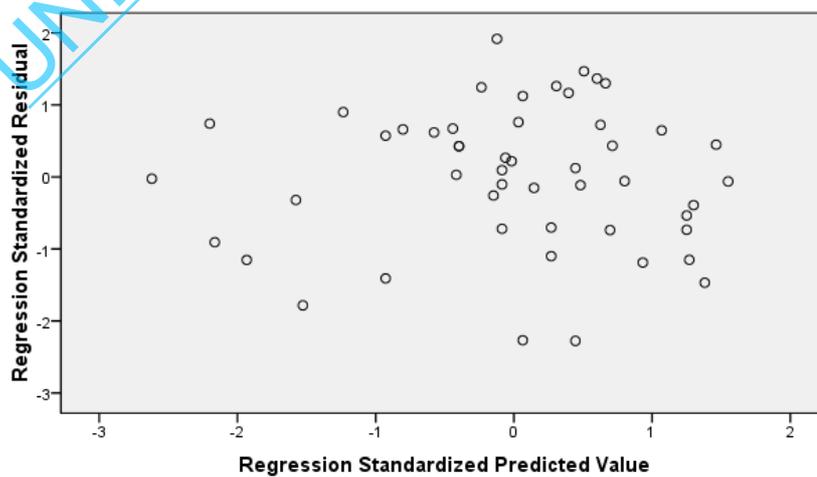
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.3710	4.3885	3.6386	.48384	50
Residual	-1.03390	.87071	.00000	.44487	50
Std. Predicted Value	-2.620	1.550	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.276	1.917	.000	.979	50

a. Dependent Variable: rataY

Scatterplot

Dependent Variable: rataY



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
Jl.Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418  
Telp.021.7415050, Fax. 021.7415588

BIODATA

Nama/NIM : RAFIZI  
 NIM : 016758588  
 Tempat dan Tanggal Lahir : Sungailiat, 9 Agustus 1967  
 Registrasi Pertama : 2010.2  
 Riwayat Pendidikan : 1. SD Negeri 1 Sungailiat (1981)  
 2. SLTP Negeri 1 Sungailiat (1984)  
 3. SMA Negeri Sungailiat (1987)  
 4. IKIP Padang/FPIPS-PDU-Tata Niaga (1992)  
 Riwayat Pekerjaan : 1. Guru Honorer SMK Yapensu Sungailiat (1993-1995)  
 2. Guru SMK Negeri 6 Padang (1995-1998)  
 3. Guru SMK Negeri 1 Sungailiat (1998-2004)  
 4. Kepala SMP Negeri 2 Puding Besar (2004-2006)  
 5. Kepala SMA Negeri 1 Puding Besar (2006-2007)  
 6. Kepala SMK Negeri 2 Sungailiat (2007-2009)  
 7. Kepala SMK Negeri 1 Sungailiat (2009-2013)  
 8. Pengawas Sekolah Dinas Pendidikan Kabupaten Bangka (2013 sampai dengan sekarang)  
 Alamat Tetap : Jalan Sripemandang No.1 Lingkungan Kuday Selatan, Kelurahan Kuday, Kecamatan Sungailiat, Kabupaten Bangka, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung  
 No. Telp/HP : 081367736241

Sungailiat, April 2013

(Rafizi)  
NIM.016758588