

## **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember**

*(The Effect Of Leadership, Job Motivation, And Job Satisfaction Through Organizational Citizenship Behavior (OCB) To The Teachers' Performance Public Elementary School Mayang District, Jember)*

**Fiqih Hidayah Tunggal Wiranti, Agus Priyono, Markus Apriono**  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: qieqie.fq@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja guru. Pendekatan riset yang digunakan adalah *Explanatory Research* yang dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember. Populasi penelitian ini adalah 218 orang guru dengan sampel yang diambil sebanyak 60 responden. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan random sampling secara proposional, dengan tingkatan pendidikan terakhir yaitu sarjana dan diploma II. Data hasil penelitian dianalisis dengan statistik melalui model persamaan analisis jalur (*Path Analysis*). Data hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja; 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan arah positif; 3) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan arah positif; 4) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* (OCB); 5) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui *organizational citizenship behavior* (OCB); 6) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui *organizational citizenship behavior* (OCB); 7) *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja dengan arah positif.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja guru.

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership, job motivation, and job satisfaction through organizational citizenship behavior (OCB) on the performance of teacher research approach used is explanatory research conducted at State Elementary School District of Mayang Jember. The population was 218 teachers with samples taken 60 respondents. The samples in this study were taken by random sampling proportionately with the level of education is a bachelor and diploma last second. The data were analyzed statistically by the model equations path analysis (path analysis). The data results showed that: 1) Leadership influence on performance; 2) Job motivation affect the performance of the positive direction; 3) Job satisfaction affects the performance of the positive direction; 4) Leadership influence on performance through organizational citizenship behavior (OCB); 5) Job motivation effect on teacher performance through organizational citizenship behavior (OCB); 6) Job satisfaction effect on teacher performance through organizational citizenship behavior (OCB); 7) Organizational citizenship behavior (OCB) affect the performance of the positive direction.*

**Keywords:** leadership, job motivation, job satisfaction, organizational citizenship behavior, and teachers' performance .

### **Pendahuluan**

Pendidikan sangat penting di dalam pelaksanaan pembangunan negara. Kebudayaan Indonesia yang beragam dan perubahan zaman memberikan tuntutan di dunia pendidikan untuk mampu lebih berpotensi di bidangnya dalam tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan Nasional merupakan pendidikan yang berdasar kepada Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila.

Dalam proses pendidikan, guru tidak hanya menjalankan fungsinya sebagai alih ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) tapi juga berfungsi untuk menanamkan nilai (*value*) serta membangun karakter (*Character Building*) peserta didik secara berkelanjutan dan berkesinambungan. Selain sebagai kewajiban, mengajar juga merupakan profesi dalam meningkatkan kompetensi kualifikasi akademik. Guru

dalam institusi pendidikan seperti sekolah maupun kelas bimbingan yang tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Kebanyakan definisi mengenai kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (Yukl, 1998:2).

Guru yang merasa mendapatkan motivasi yang cukup tinggi di dalam kerjanya dan mendapatkan apresiasi yang cukup dari pemimpinnya akan memiliki kepuasan tersendiri di dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Herzberg (dalam Ashar, 2011:353) dalam penelitiannya menemukan adanya

sekelompok aspek/ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yang ia namakan faktor-faktor motivasi. Motivasi kerja menimbulkan kepuasan kerja. Ciri-ciri pekerjaan tertentu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi yang menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

Dalam dunia pendidikan yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Sekolah juga membutuhkan guru yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2008:40), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Guru diharapkan mampu membangun kompetensi dalam diri sehingga mampu memberikan dan mewujudkan kinerja yang baik dalam pembangunan nasional melalui anak didik. Kinerja menurut Mangkunegara (dalam Winda, 2013:20), merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Setiap sekolah memiliki tujuan untuk mencerdaskan anak didik mereka. Begitu pula saat dilakukan pengamatan pendahuluan terhadap Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember, meskipun terletak di daerah bagian timur kota Jember atau daerah pedesaan, pihak sekolah selalu berupaya mengembangkan dan memajukan kualitas sekolah. Usaha yang dilakukan didukung dengan usaha meraih berbagai prestasi siswa dan gurunya, diantaranya mampu mewakili disetiap adanya kegiatan meraih prestasi baik di akademik maupun non akademiknya. Dari informasi yang didapatkan pada tahun 2013/2014 lulusan dari sekolah dasar di Kecamatan Mayang sebanyak 70% melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau Sekolah Menengah Pertama Negeri, dan 5% diantaranya mampu masuk ke sekolah yang berpredikat unggulan, sisanya melanjutkan disekolah swasta..

Kinerja guru-guru yang berada di Sekolah Dasar Negeri Mayang Kabupaten Jember dipengaruhi oleh proses kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun tidak hanya itu, penelitian ini juga ingin mengetahui lebih dalam apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja tersebut berpengaruh terhadap tindakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan tindakan OCB tersebut apakah berpengaruh pada kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Mayang Kabupaten Jember. Mengacu pada penjelasan diatas, penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember.”

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah mengetahui apakah ada pengaruh secara langsung dan tidak langsung yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember.

Dari latar belakang, rumusan, dan tujuan penelitian yang ada, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: a) H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember; b) H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember; c) H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember; d) H4 : Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember; e) H5 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember; f) H6 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember; g) H7 : Diduga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember

## Metode Penelitian

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan riset adalah *Explanatory Research*, yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja melalui *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru yang dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember.

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil dari wawancara dan penyebaran kuesioner serta hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terhadap guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember yang terkait dengan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan kinerja guru. Sedangkan sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah bukti-bukti tulisan (dokumentasi), jurnal-jurnal, buku, laporan dari pakar atau peneliti dan instansi yang terkait dengan penelitian ini.

### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah sampel yang diambil dari seluruh guru yang berada pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Mayang Kabupaten Jember sebanyak 218 orang. Menurut Arikunto (200:125) ada beberapa rumus yang dapat digunakan oleh peneliti untuk menentukan anggota sampel. Sebagai acuan-ancuan, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25-30% dari jumlah subjek tersebut dan sampel yang diambil sebanyak 60 responden, penentuan jumlah responden yang diambil dari masing-masing sekolah menggunakan *proportionate stratified random sampling* dengan tingkatan pendidikan terakhir sarjana dan diploma II.

### Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu yang terdapat pada program SPSS 16 full version for windows. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Pengumpulan data, tahap ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui penyebaran kuisioner berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis dan wawancara responden. Kuisioner dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan.
- b. Uji Instrumen: Uji validitas dan uji realibilitas
- c. Uji normalitas
- d. Uji asumsi klasik. Setelah diuji normalitas, kemudian pengolahan data selanjutnya adalah asumsi klasik, diantaranya yaitu uji multikolinearitas, uji autokolerasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas model
- e. Analisis jalur (Path Analysis). Menganalisis data dengan menggunakan analisis jalur (Path Analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- f. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- g. Melakukan pembahasan dari hasil pengolahan data.
- h. Mengambil suatu kesimpulan dari hasil penelitian berdasarkan analisis yang telah dilakukan.

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar negeri Kecamatan Mayang yang berjumlah 60 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karaktistik responden berdasarkan usia, dan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 Berikut data responden berdasarkan usia ;

**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
21-30 tahun	6	10%
31-40 tahun	5	8,3%
41-50 tahun	24	40%
51-60 tahun	25	41,7%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data diolah, Agustus 2014

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin ;

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah
---------------	--------

	Jumlah	Persentase
Laki – laki	23	38,3%
Perempuan	37	61,7%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data diolah, Agustus 2014

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 Berikut data responden berdasarkan pendidikan ;

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Strata 1	44	73,3
Diploma II	16	26,7
Jumlah	60	100%

Sumber : Data diolah, Agustus 2014

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 Berikut data responden berdasarkan masa kerja ;

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
1-10 tahun	10	16,7%
11-20 tahun	13	21,6%
21-30 tahun	18	30%
31-40 tahun	19	31,7%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data diolah, Agustus 2014

#### Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data. Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator variabel penelitian (kuisioner) adalah sebagai berikut :

a. Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Kepemimpinan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, yang mengatur segala sistem organisasi dalam sekolah. Hal ini seperti yang dijelaskan Sunyoto (2013:34) dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Chat Man (dalam Sunyoto, 2013:35) indikator dari variabel kepemimpinan adalah 1) Cara berkomunikasi, 2) Pemberian motivasi, 3)Kemampuan memimpin , 4) Pengambilan keputusan, 5)Kekuasaan yang positif

b. Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Motivasi dalam penelitian ini adalah tindakan yang memberikan dorongan terhadap guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru. Sejalan dengan yang

dijelaskan oleh Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Arep dan Tanjung (Afriyani, 2013:11) indikator dari variabel motivasi adalah 1) Bekerja sesuai standar, 2) Senang dalam bekerja, 3) Merasa berharga, 4) Bekerja keras, 5) Sedikit pengawasan

c. Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah hal-hal yang menimbulkan respon guru terhadap apa yang telah diupayakan didalam tugasnya sesuai dengan harapannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Sunyoto,2013:26).

Menurut Robbins (dalam Deewar, 2010:25) indikator dari variabel kepuasan kerja adalah 1) Kerja yang secara mental menantang, 2) Ganjaran yang pantas, 3)Kondisi kerja yang mendukung, 4) Rekan pekerja yang mendukung, 5) Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan.

d. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z)

Seorang guru dalam menjalankan tugasnya, tidak hanya menjalankan rutinitas kewajiban guru. Tanpa disadari juga melakukan tindakan di luar tanggung jawabnya sebagai guru, yang mempengaruhi kinerja guru dan peningkatan kualitas organisasi sekolah. Menurut Garay (dalam Agung,2012:5) bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau atau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

Menurut Organ Indikator dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah 1) *Altruism* 2) *Counscientiousness*, 3) *Sportmanship*, 4) *Courtesy*, 5) *Civic Virtue*.

e. Variabel Kinerja Guru (Y)

Setiap pekerjaan memiliki tujuan, dan di dalam lingkungan sekolah guru memiliki tujuan-tujuan yang harus dicapai sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi sekolah. Seperti hal yang dinyatakan Simamora (dalam Deewar, 2010:29) kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Bernadin (Deewar, 2010:33) indikator variabel kinerja adalah 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Mandiri, 6) Komitmen

**Uji Instrument**

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010:90). Berikut pada Tabel 5, hasil pengujian validitas ;

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas**

Variabel	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.	<i>a</i>	Keterangan
----------	---------------------------------	------	----------	------------

X <sub>1,1</sub>	0,574	0,000	<	0,05	Valid
X <sub>1,2</sub>	0,776	0,000	<	0,05	Valid
X <sub>1,3</sub>	0,637	0,000	<	0,05	Valid
X <sub>1,4</sub>	0,670	0,000	<	0,05	Valid
X <sub>1,5</sub>	0,613	0,000	<	0,05	Valid
X <sub>2,1</sub>	0,644	0,000	<	0,05	Valid
X <sub>2,2</sub>	0,715	0,000	<	0,05	Valid
X <sub>2,3</sub>	0,654	0,000	<	0,05	Valid
X <sub>2,4</sub>	0,679	0,000	<	0,05	Valid
X <sub>2,5</sub>	0,701	0,000	<	0,05	Valid
X <sub>3,1</sub>	0,599	0,000	<	0,05	Valid
X <sub>3,2</sub>	0,640	0,000	<	0,05	Valid
X <sub>3,3</sub>	0,652	0,000	<	0,05	Valid
X <sub>3,4</sub>	0,550	0,000	<	0,05	Valid
X <sub>3,5</sub>	0,727	0,000	<	0,05	Valid
Z <sub>1</sub>	0,658	0,000	<	0,05	Valid
Z <sub>2</sub>	0,707	0,000	<	0,05	Valid
Z <sub>3</sub>	0,677	0,000	<	0,05	Valid
Z <sub>4</sub>	0,713	0,000	<	0,05	Valid
Z <sub>5</sub>	0,484	0,003	<	0,05	Valid
Y <sub>1,1</sub>	0,597	0,000	<	0,05	Valid
Y <sub>1,2</sub>	0,625	0,000	<	0,05	Valid
Y <sub>1,3</sub>	0,642	0,000	<	0,05	Valid
Y <sub>1,4</sub>	0,550	0,000	<	0,05	Valid
Y <sub>1,5</sub>	0,760	0,000	<	0,05	Valid
Y <sub>1,6</sub>	0,566	0,000	<	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah,2014

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau pernyataan yang baik adalah pertanyaan atau pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *crobach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Berikut pada Tabel 6 disajikan hasil pengujian reliabilitas ;

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut off</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,670	> 0,6	5	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,708	> 0,6	5	Reliabel
X <sub>3</sub>	0,631	> 0,6	5	Reliabel
Z	0,670	> 0,6	5	Reliabel
Y	0,689	> 0,6	6	Reliabel

Sumber : Data Diolah,2014

**Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan

derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5% (Prayitno, 2010:71). Adapun hasil pengujian dapat disajikan sebagai berikut ;

**Tabel 7 Hasil Uji Normalitas**

Test of Normality	Kolmogorov-Smirnov			Keterangan
	Sig.		Cutt off	
X <sub>1</sub>	0,104	>	0,05	Normal
X <sub>2</sub>	0,075	>	0,05	Normal
X <sub>3</sub>	0,104	>	0,05	Normal
Z	0,118	>	0,05	Normal
Y	0,124	>	0,05	Normal

Sumber : Data Diolah, 2014

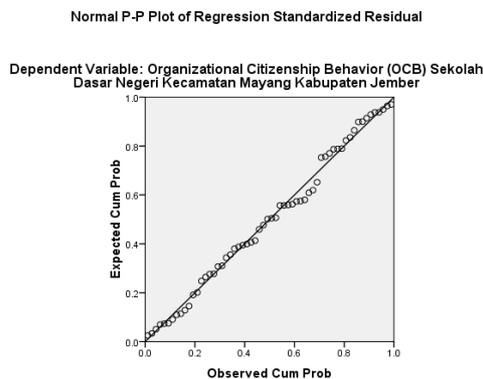
**Uji Asumsi Klasik**

Setelah memperoleh model, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Uji Asumsi BLUE yang harus dipenuhi adalah model berdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas dan tidak adanya heteroskedastisitas.

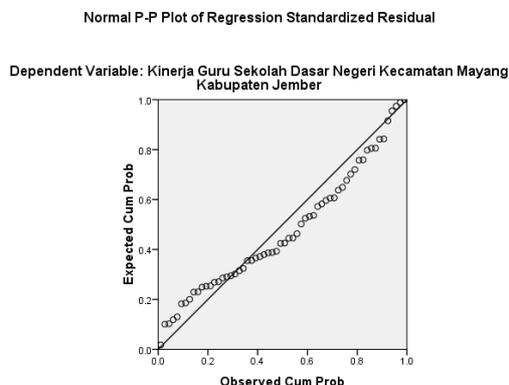
**a. Uji Normalitas Model**

Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42).

Adapun hasil pengujian atau persamaan disajikan pada Gambar 1 dan 2, sebagai berikut ;



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2

Gambar 1 dan 2, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

**b. Uji Multikolinieritas**

Asumsi multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dalam variabel independen dalam model. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinieritas ;

**Tabel 8 Uji Multikolinieritas**

Test of Multikolinierity	VIF		Cutt off	Keterangan
X <sub>1</sub>	1,534	<	10	Tidak terjadi multikolinieritas
X <sub>2</sub>	1,774	<	10	Tidak terjadi multikolinieritas
X <sub>3</sub>	1,903	<	10	Tidak terjadi multikolinieritas

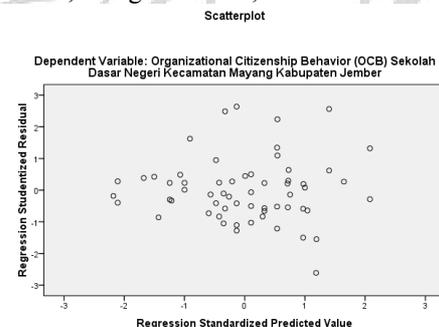
Sumber : Data Diolah, 2014

Tabel 8, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

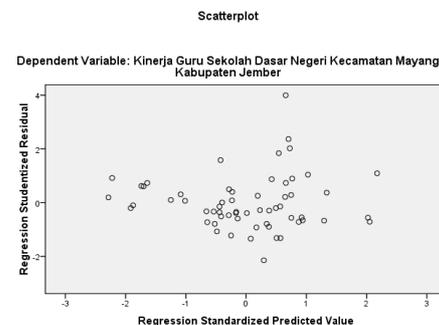
**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39).

Adapun hasil pengujian dan persamaan disajikan pada Gambar 3 dan 4, sebagai berikut ;



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Gambar 3 dan 4, menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

**Analisis Data**

a. Analisis Jalur

Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* atau *intervening* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* atau *intervening* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis jalur antara variabel *independen* yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja dan variabel *intervening* yaitu *organizational citizenship behavior*, serta variabel *dependen* yaitu kinerja guru. Berikut pada Tabel 9 disajikan hasil analisis jalur ;

**Tabel 9 Hasil Analisis Jalur**

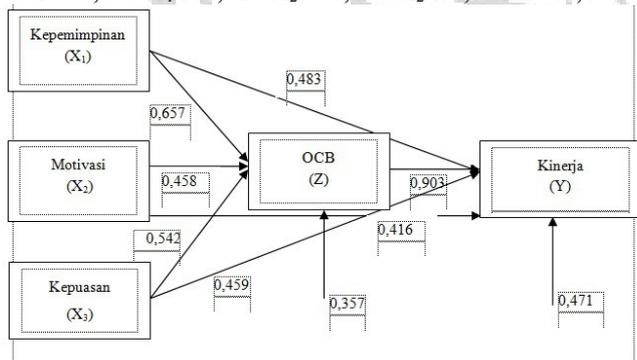
Unstandardized						
Jalur	Beta (β)	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	a	Keterangan
X <sub>1</sub> → Z	0,657	7,366	1,000	< 0,000	0,05	Signifikan
X <sub>2</sub> → Z	0,458	4,217	1,000	< 0,000	0,05	Signifikan
X <sub>3</sub> → Z	0,542	5,560	1,000	< 0,000	0,05	Signifikan
X <sub>1</sub> → Y	0,483	4,965	1,000	< 0,000	0,05	Signifikan
X <sub>2</sub> → Y	0,416	3,558	1,000	< 0,004	0,05	Signifikan
X <sub>3</sub> → Y	0,459	4,788	1,000	< 0,000	0,05	Signifikan
Z → Y	0,903	13,373	1,000	< 0,000	0,05	Signifikan
ε1	0,357	-	-	-	-	-
ε2	0,471	-	-	-	-	-

Sumber : Data Diolah,2014

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 9, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah ;

$$Z = 0,657 X_1 + 0,458 X_2 + 0,542 X_3 + 0,357 \epsilon_1$$

$$Y = 0,483 X_1 + 0,416 X_2 + 0,459 X_3 + 0,903 Z + 0,471 \epsilon_2$$



Gambar 5 Hasil Uji Analisis Jalur

**Pembahasan**

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember dengan arah positif dan menunjukkan juga bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh

signifikan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja guru dan ada pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember” adalah diterima dengan hasil hipotesis sebagai berikut:

Variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,366 > 1,672$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior*.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*; Variabel motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,217 > 1,672$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*; Variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,560 > 1,672$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*; Variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,965 > 1,672$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja guru; Variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,558 > 1,672$ ) dan signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru; Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,788 > 1,672$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja guru; Variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,373 > 1,672$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kinerja guru akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

**Kesimpulan dan Saran**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember dengan arah positif;

- b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember dengan arah positif;
- c. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember dengan arah positif;
- d. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember;
- e. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember;
- f. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember;
- g. *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember dengan arah positif.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan ;

- a. Pihak Pimpinan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember diharapkan lebih transformatif atau memiliki kesadaran yang kritis terhadap setiap perubahan yang terjadi didalam memimpin organisasinya misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian yang dimiliki guru. Dengan adanya ketegasan dan kebijaksanaan yang dimiliki kepala sekolah, dan selalu mementingkan kepentingan bersama, diharapkan para guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang mampu mempertahankan dan meningkatkan prestasi dari kinerja yang dimiliki serta lebih berkomitmen didalam berkerja;
- b. Pihak Pimpinan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember diharapkan mampu mempertahankan dan lebih meningkatkan potensi dan prestasi yang telah mampu dicapai dengan adanya motivasi kerja yang cukup baik dari para guru, sehingga dengan tujuan tersebut diharapkan para guru juga akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kemampuan secara mandiri dan lebih bertanggungjawab secara konsisten atau menjaga komitmen didalam berkontribusi terhadap penyelesaian tugas yang tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah diberikan;
- c. Pihak Pimpinan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember diharapkan mempertahankan cara mengevaluasi sikap dan perilaku para guru secara rutin sebagai cerminan dari adanya rasa kepuasan kerja, dengan adanya kepuasan kerja dari guru akan menimbulkan rasa cinta guru terhadap pekerjaannya, sehingga dengan adanya hal tersebut, diharapkan para guru akan tetap berkomitmen untuk meningkatkan kompetensinya didalam menjalankan dan menyelesaikan seluruh tugasnya.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Drs. Agus Priyono, M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Markus Apriono, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingannya dalam proses pengerjaan penelitian ini, terimakasih juga kepada seluruh guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember, selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada orang tua, adik, dan teman-teman untuk doa dan dukungannya.

## Daftar Pustaka

- Afriyani Husain.2013. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bulango Timur Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal.KIM Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 2013.
- Agung AWS Waspodo.2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 3, No.1.
- Arikunto, S.2000. **Manajemen Penelitian**. Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Ashar.2011. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Jakarta:Penerbit Universitas Indonesia.
- Badeni. 2013. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Bandung:Alfabeta.
- Deewar Mahesa. 2010. "Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))". *Skripsi*. Semarang:Universitas Diponegoro.
- Haryadi Sarjono dan Winda Julianita.2011. **SPSS VS LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset**. Jakarta:Salemba Empat.
- Latan, Hengky. 2013. **Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi**. Bandung : Alfabeta
- Prayitno, Duwi. 2010. **Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS**. **MediaKom**. Yogyakarta
- Riduwan dan Kuncoro.2008. **Cara menggunakan dan memaknai Analisis Jalur (Path Analisis)**. Bandung:Alfabeta.
- Riduwan dan Sunarto.2013. **Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis**. Bandung:Alfabeta.
- Robbins dan Judge.2008. **Perilaku Organisasi Organizational Behavior Edisi 12**. Jakarta:Salemba Empat.
- Sunyoto, Danang.2013. **Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)**. Yogyakarta:CAPS.
- Titisari, Purnamie. 2014. **Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**. Mitra Wacana Media:Jakarta.
- Winda Erlianti M.2013. "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi terhadap Disiplin kerja serta Kinerja Guru pada SMP Negeri 5 Banyuwangi". Tidak Diterbitkan. *Skripsi*. Jember:Universitas Jember.
- Yukl, Gary.1998. **Kepemimpinan dalam Organisasi**. Jakarta:Prenhallindo.