

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, *EMOTIONAL INTELLIGENCE*,
STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU PENDAMPING
KHUSUS (GPK) PADA SMP INKLUSI DI JAWA BARAT**



**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2021**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Prof. Dr. Ma'ruf Akbar, M.Pd
Tanggal : 04/12/2020

Co-Promotor

Dr. Mukhladi, MM
Tanggal : 05/12/2020

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
(Ketua)¹

30/12/2020

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²

28/12/2020

Nama : Teguh Rahayu Slamet

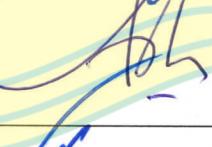
No. Registrasi : 7647158043

Program Studi : Ilmu Managemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Lulus : 07-01-2021

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP

Nama : Teguh Rahayu Slamet
No. Registrasi : 7647158043
Program Studi : Ilmu Managemen Sumber Daya Manusia

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd (Ketua)		30/12/2020
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		28/12/2020
3	Pro. Dr. Maruf Akbar, M.Pd. (Promotor)		04/12/2020
4	D. Mukhtadi, MM (Kopromotor)		05/12/2020
5	Agung Dharmawan Buchdadi, MM, Ph.D (Penguji)		07/12/2020
6	Prof. Dr. Tulus Haryono, SE, M.Ek (Penguji Luar)		08/12/2020



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

PROGRAM PASCA SARJANA

**Kampus UNJ Rawamangun, Jakarta Timur, Kode Pos : 13220
Telp : (021) 4772 1340, Fax: (021) 4897047**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian- bagian tertentu dalam penelitian disertasi yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah, dan etika penelitian ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian disertasi ini bukan karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundungan yang berlaku.

Jakarta, 28 Desember 2020



TEGUH RAHAYU SLAMET



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : TEGUH RAHAYU SLAMET
NIM : 7647158043
Fakultas/Prodi : ILMU MANAJEMEN/ MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Alamat email : tgh_rs@yahoo.co.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, EMOTIONAL INTELLEGENCE, STRESS KERJA

DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR

GURU PENDAMPING KHUSUS (GPK) PADA SMP INKLUSI DI JAWA BARAT.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 02 Februari 2020

Penulis

(Teguh Rahayu Slamet)

ABSTRAK

Dalam lingkungan yang makin dinamis dan kompetitif organisasi beroperasi, Organizational citizenship behavior (OCB) kontribusi bagi berfungsinya organisasi secara efektif. Peran OCB guru pendamping khusus (GPK) penting bagi pendidikan inklusi. Pendidikan inklusif adalah pendidikan yang menggabungkan layanan yang ada seperti di sekolah luar biasa dengan pendidikan reguler dalam satu sistem pendidikan atau memberi tempat untuk anak berkebutuhan khusus (ABK) di sekolah biasa. Penelitian ini menguji pengaruh pengaruh kepemimpinan, emotional intelligence, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap organization citizenship behavior. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dengan sampel 113 Guru Pendamping Khusus pada SMP Inklusi di Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, emotional intelligence, dan kepuasan kerja signifikan terhadap organization citizenship behavior, namun pengaruh stress kerja negatif dan signifikan. Kepemimpinan, emotional intelligence berdampak positif dan signifikan terhadap dan kepuasan kerja, namun pengaruh stress kerja berdampak negative dan signifikan. Dari hasil tes sobel terdapat hubungan antara kepemimpinan, dan emotional intelligence positif pada organization citizenship behavior melalui kepuasan kerja, tetapi pengaruh stress kerja menunjukkan negatif terhadap organization citizenship behavior melalui kepuasan kerja. Penelitian ini berimplikasi dalam rangka membantu pimpinan dan pembuat kebijakan GPK di SMP Inklusi Jawa Barat untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang kepemimpinan, emotional intelligence, stress kerja, kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap organization citizenship behavior

Kata kunci: Guru pendamping khusus, emotional intelligence, kepemimpinan, kepuasan kerja, organization citizenship behavior, stress kerja

ABSTRACT

In an increasingly dynamic and competitive environment where organizations operate, organizational citizenship behavior (OCB) contributes to the effective functioning of the organization. OCB's role as a special chaperone teacher (GPK) is important for inclusive education. Inclusive education is education that combines existing services, such as special schools with regular education, in an educational system or that provides a place for children with special needs (ABK) in mainstream schools. This study examines the influence of leadership, emotional intelligence, job stress and job satisfaction on the citizenship behavior of the organization. The research method is quantitative by using a questionnaire with a sample of 113 special assistance teachers in inclusion high schools in West Java. The results showed that the influence of leadership, emotional intelligence and job satisfaction is significant in the citizenship behavior of the organization, but the effect of job stress is negative and significant. Leadership, emotional intelligence have a positive and significant impact on job satisfaction, but the effect of job stress has a negative and significant impact. From the results of the sobel test, there is a relationship between leadership and positive emotional intelligence in the citizenship behavior of the organization through job satisfaction, but the effect of job stress is negatively shown in the behavior of citizenship of the organization through job satisfaction. This research has implications for helping GPK leaders and SMP Inclusi West Java policy makers develop a better understanding of leadership, emotional intelligence, job stress, job satisfaction, and their effects on civic behavior in the organization.

Keywords: Emotional intelligence, job satisfaction, job stress, leadership, organizational citizenship behavior, special companion teacher

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga disertasi yang diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor dalam bidang ilmu manajemen dapat diselesaikan, walaupun masih belum sempurna sebagaimana yang diharapkan, karena keterbatasan pengetahuan penulis baik dalam hal teknis maupun metodologi penelitian.

Disertasi ini berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Emotional Intellegence, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizaton Citizenship Behavior Guru Pendamping Khusus (GPK) Pada SMP Inklusi di Jawa Barat.**” telah berhasil penulis selesaikan dengan baik tentunya atas bantuan dari berbagai pihak.

Kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah terlibat dan membantu serta memfasilitasi dalam penelitian ini, semoga hasil penelitian ini bermanfaat khususnya bagi peniliti dan untuk Kepala Sekolah serta Guru Pendamping Khusus di sekolah penyelenggara Inklusi.

Jakarta, Februari 2021

Teguh Rahayu Slamet.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini ijinkan peneliti dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya, terutama Peneliti sampaikan kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd., selaku Promotor, dengan sabar, tulus dan ikhlas telah meluangkan waktu membimbing untuk menyelesaikan disertasi;
2. Bapak Dr. Mukhtadi, MM selaku Co-Promotor yang tidak hentinya memberi motivasi, masukan, bimbingan, dan pandangan untuk menyelesaikan disertasi ini;
3. Bapak Dr. Komarudin, M.Si., selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan fasilitas perkuliahan di UNJ;
4. Ibu Prof. Dr. Nadiroh, M. Pd., selaku Direktur Program Pascasarjana yang telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pendidikan S3 pada Program Doktor Ilmu Manajemen – MSDM;
5. Ibu Prof. Dr. Hamidah, SE., M. Si., selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Manajemen MSDM Program Pascasarjana UNP yang telah memberikan masukan dan perbaikan untuk kesempurnaan disertasi ini;
6. Kepala Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat beserta jajarannya, khususnya Kepala Bidang Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus Bapak H. Nanang Nurwasid, S.Pd yang telah memberikan rekomendasi, ijin serta dukungannya dalam rangka penelitian pada SMP Penyelenggara Pendidikan Inklusi di Jawa Barat;
7. Kepala Dinas Kabupaten dan Kota se Jawa Barat beserta jajarannya yang telah memberikan rekomendasi, ijin, dukungan serta pendampingan ke SMP

Penyelenggara Pendidikan Inklusi sehingga peneliti dapat melaksanakan dan menyelesaikan penelitian ini sampai selesai;

8. Bapak, Ibu Kepala Sekolah dan Bapak Ibu Guru Pendamping Khusus jenjang SMP Inklusi diwilayah Jawa Barat yang telah banyak membantu proses penelitian ini dari awal sampai akhir sehingga bisa mendapatkan data yang valid;
9. Bapak Didik Suhardi, Ph.D. (Sekjen Kemendikbud, 2015-2019), yang telah memberikan kesempatan, arahan, dukungan serta perhatiannya kepada penulis untuk melaksanakan pendidikan pada Program Doktor Ilmu Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Pascasarjana UNJ ;
10. Bapak Dr. Abdul Kahar Kepala Pusat Layanan Pembiayaan Pendidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yang telah memberikan kesempatan, arahan, dukungan serta perhatiannya kepada penulis untuk melaksanakan pendidikan pada Program Doktor Ilmu Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Pascasarjana UNJ hingga selesai;
11. Bapak Mas Hary Sanyoto, MM. yang selalu memberikan perhatian, nasehat, arahan, dukungan serta motivasi kepada penulis untuk melaksanakan Pendidikan pada Program Doktor Ilmu Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Pascasarjana UNJ hingga selesai;
12. Lebih khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. H. Ahmad Syafii Maarif, MA., selaku orang tua, guru, sahabat, dengan sabar, tulus dan ikhlas memotivasi, membimbing, memberikan masukan dan pandangan, membantu material maupun non material kepada Peneliti;
13. Bapak/Ibu Dosen S3 UNJ , Mas Amul Khoiri, Mas Yoga Kartika Wulan serta rekan mahasiswa S3 khususnya angkatan 2015/2016, untuk tetap bersemangat menyelesaikan disertasinya;

14. Terima kasih yang tak terhingga kami haturkan kepada Ayahanda Pawiro Wiyono (Alm.), Ibunda Temon, Ayahanda Mertua Ratno Wiyono serta Ibunda Mertua Suwarni (Alm.), istri tercinta Sri Rahayu dan Anak-anakku tersayang Santika Idah Pratiwi, Andhika Rizky Kurniawan, dan Nadiya Eilsa Nur'aini, beserta keluarga besar kami yang telah memberikan dukungan motivasi, dorongan moril dan spiritual serta bantuan materiil sehingga Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan Pendidikan S3 di Universitas Negeri Jakarta.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang dengan ikhlas membantu proses disertasi ini.

Jakarta, Februari 2021

Teguh Rahayu Slamet.



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR.....	i
BUKTI PERBAIKAN DISERTASI	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Signifikansi penelitian.....	14
G. Kebaharuan penelitian (state of arts)	15
BAB II KAJIAN TEORITIK	17
A. Deskripsi Konseptual	17
1. Kerangka berpikir dari penelitian.....	17
1. <i>Organization Citizenship Behavior</i>	17
2. <i>Organization Citizenship Behavior</i>	17
3. Kepemimpinan	21
4. Kecerdasan emosional (<i>Emotional Intelligence</i>).....	33
5. Stress Kerja	38
6. Kepuasan Kerja	46
B. Hasil Penelitian yang Relevan	52

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Organization Citizenship Behavior	52
2. Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i>	54
3. Pengaruh Stress Kerja terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i>	55
4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organization Citizenship Behavior	57
5. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	58
6. Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> terhadap Kepuasan Kerja	60
7. Pengaruh Stress kerja terhadap Kepuasan Kerja	61
8. Pengaruh Kepemimpinan terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> melalui Kepuasan Kerja	63
9. Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> terhadap Organization Citizenship Behavior melalui Kepuasan Kerja	65
10. Pengaruh Stress kerja terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> melalui Kepuasan Kerja	65
C. Kerangka Teoretik	66
1. Kepemimpinan dan <i>Organization Citizenship Behavior</i>	66
2. <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>Organization Citizenship Behavior</i>	67
3. Stress Kerja dan <i>Organization Citizenship Behavior</i>	69
4. Kepuasan Kerja dan <i>Organization Citizenship Behavior</i>	70
5. Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja	71
6. <i>Emotional Intelligence</i> dan Kepuasan Kerja	72
7. Stress Kerja dan Kepuasan Kerja	73
8. Kepemimpinan terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> melalui Kepuasan Kerja	74
9. <i>Emotional Intelligence</i> terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> melalui Kepuasan Kerja	75
10. Stress kerja terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> Stress kerja melalui Kepuasan Kerja	76
D. Hipotesis Penelitian	78

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	80
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	80
B. Metode Penelitian	80
C. Populasi dan Sampel	81
D. Teknik Pengumpulan Data	84
1. Instrumen Variabel <i>Organizational citizenship behaviors</i> (Y)....	85
a. Definisi Konseptual.....	85
b. Definisi Operasional.....	85
c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	86
d. Pemberian Skor.....	86
2. Instrumen Variabel Kepemimpinan (X1)	87
a. Definisi Konseptual.....	87
b. Definisi Operasional.....	87
c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	87
d. Pemberian Skor.....	87
3. Instrumen Variabel Kecerdasan <i>emosional-Emotional Intelligence</i> (X2).....	88
a. Definisi Konseptual.....	88
b. Definisi Operasional.....	88
c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	88
d. Pemberian Skor.....	89
4. Instrumen Variabel Stess Kerja (X3).....	89
a. Definisi Konseptual.....	89
b. Definisi Operasional.....	89
c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	90
d. Pemberian Skor.....	90
5. Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X4)	90
a. Definisi Konseptual.....	90
b. Definisi Operasional.....	91
c. Kisi-kisi instrumen Penelitian.....	91
d. Pemberian Skor.....	91

E. Teknik Analisis Data	92
F. Hipotesis Statistik.....	92
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN95	
A. Deskripsi Responden	95
B. Deskripsi Data.....	97
1. <i>Organizational Citizenship Behaviors</i>	97
2. Kepemimpinan.....	100
3. <i>Emotional Intelligence</i>	103
4. Stress Kerja.....	106
5. Kepuasan Kerja.....	108
C. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	111
1. Uji Normalitas	112
a. Uji normalitas data <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> (Y) atas Kepemimpinan (X ₁)	112
b. Uji normalitas data <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> (Y) atas Emotional Intelligence (X ₂)	113
c. Uji normalitas data <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> (Y) atas Stress Kerja (X ₃).....	113
d. Uji normalitas data <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> (Y) atas Kepuasan Kerja (X ₄).....	114
e. Uji normalitas data Kepuasan Kerja (X ₄) atas Kepemimpinan(X ₁).....	114
f. Uji normalitas data Kepuasan Kerja (X ₄) atas <i>Emotional Intelligence</i> (X ₂)	114
g. Uji normalitas data Kepuasan Kerja (X ₄) atas Stress Kerja (X ₃)	115
2. Uji Signifikansi dan Linearitas	115
a. Pengujian Signifikansi dan Linearitas Regresi Organizational <i>Citizenship Behaviors</i> (Y) atas Kepemimpinan (X ₁)	119
b. Pengujian Signifikansi dan Linearitas Regresi <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> (Y) atas Emotional Intelligence (X ₂)	120

c. Pengujian Signifikansi dan Linearitas Regresi <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> (Y) atas Stress Kerja (X_3)	120
d. Pengujian Signifikansi dan Linearitas Regresi <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> (Y) atas Kepuasan Kerja (X_4).....	121
e. Pengujian Signifikansi dan Linearitas Regresi Kepuasan Kerja (X_4) atas Kepemimpinan(X_1)	122
f. Uji Analisis Varians (ANOVA) untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kepuasan Kerja atas <i>Emotional Intelligence</i>	123
g. Uji Analisis Varians (ANOVA) untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kepuasan Kerja atas Stress Kerja	123
D. Perhitungan Koefisien Jalur	124
1. Koefisien Korelasi	124
a. Analisis Jalur	125
b. Analisis Jalur Model Struktur Pertama	126
2. Analisis Koefisien Jalur Model Struktur Kedua	127
3. Koefisien Jalur Model Struktur Keseluruhan.....	128
a. Analisa Sobel Test	129
4. Model Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan Profesional (X_1) melalui Kepuasan Kerja (X_4) terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> (Y)	129
5. Model Pengaruh tidak langsung <i>Emotional Intelligence</i> (X_2) melalui Kepuasan Kerja (X_4) terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> (Y).....	130
6. Model Pengaruh tidak langsung Stress Kerja (X_3) melalui Kepuasan Kerja (X_4) terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> (Y)	130
E. Pengujian Hipotesis.....	130
1. Uji Hipotesis 1	131
a. Pengaruh langsung positif Kepemimpinan (X_1) terhadap terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> (Y).....	131

2. Uji Hipotesis 2	131
a. Pengaruh langsung positif <i>Emotional Intelligence</i> (X_2) terhadap terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> (Y).....	131
3. Uji Hipotesis 3	132
a. Pengaruh langsung negatif Stress Kerja (X_3) terhadap terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> (Y).....	132
4. Uji Hipotesis 4	132
a. Pengaruh langsung positif Kepuasan Kerja (X_4) terhadap terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> (Y)	132
5. Uji Hipotesis 5	133
a. Pengaruh langsung positif Kepemimpinan(X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_4).....	133
6. Uji Hipotesis 6	133
a. Pengaruh langsung positif <i>Emotional Intelligence</i> (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X_4).....	133
7. Uji Hipotesis 7	134
a. Pengaruh langsung negatif Stress Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (X_4).....	134
8. Uji Hipotesis 8	134
a. Pengaruh tidak langsung positif Kepemimpinan (X_1) melalui Kepuasan Kerja (X_4) terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> (Y).....	134
9. Uji Hipotesis 9	135
a. Pengaruh tidak langsung positif <i>Emotional Intelligence</i> (X_2) melalui Kepuasan Kerja (X_4) terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> (Y)	135
10. Uji Hipotesis 10	135
a. Pengaruh tidak langsung negatif Stress Kerja (X_3) melalui Kepuasan Kerja (X_4) terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> (Y)	155
F. Pembahasan Hasil Penelitian	136

1. Kepemimpinan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i>	137
2. <i>Emotional Intelligence</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i>	140
3. Stress Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> ...	143
4. Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> Behaviors	145
5. Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	147
6. <i>Emotional Intelligence</i> terhadap Kepuasan Kerja	149
7. Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja	151
8. Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i>	153
9. <i>Emotional Intelligence</i> melalui Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i>	154
10. Stress Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviors</i>	155
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN.....	157
A. Kesimpulan.....	157
B. Implikasi.....	159
C. Saran.....	163
DAFTAR PUSTAKA	167
DAFTAR LAMPIRAN	174
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	248

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Matrik Indikator <i>Organizational Citizenship Behaviors</i> (OCB)	20
Tabel 2. 2	Kompetensi kepemimpinan Efektif McShane.....	31
Tabel 2. 3	Matrik Indikator Kepemimpinan	32
Tabel 2. 4	Matrik Indikator Kecerdasan emosional	37
Tabel 2. 5	Matrik Indikator Kepemimpinan	45
Tabel 2. 6	Matrik Indikator kepuasan kerja	51
Table 3. 1	Jumlah Populasi Guru GPK	82
Table 3. 2	Jumlah Sampel Penelitian	83
Tabel 3. 1	Kisi-kisi Instrumen Variabel Organizational citizenship behaviors (OCB)	86
Tabel 3. 2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan.....	87
Tabel 3. 3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kecerdasan emosional.....	88
Tabel 3. 4	Kisi-kisi Instrumen Variabel Stress Kerja.....	90
Tabel 3. 5	Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja.....	91
Tabel 4. 1	Distribusi Frekuensi Data Variabel Organizational Citizenship Behaviors.....	98
Tabel 4. 2	Proporsi skor variabel Organizational Citizenship Behaviors.....	99
Tabel 4. 3	Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepemimpinan	100
Tabel 4. 4	Proporsi skor kepemimpinan	102
Tabel 4. 5	Distribusi Frekuensi Data Variabel Emotional Intelligence.....	104
Tabel 4. 6	Proporsi skor variabel Emotional Intelligence	105
Tabel 4. 7	Distribusi Frekuensi Data Variabel Stress Kerja	106
Tabel 4. 8	Proporsi skor variabel Stress Kerja.....	108
Tabel 4. 9	Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepuasan Kerja	109
Tabel 4. 10	Proporsi skor variabel Kepuasan Kerja.....	110
Tabel 4. 11	Rangkuman Statistik Deskriptif.....	111
Tabel 4. 12	Rangkuman Hasil Uji Normalitas.....	115
Tabel 4. 13	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Sederhana dan t-hitung	124
Tabel 4. 14	Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model Struktural 1	126
Tabel 4. 15	Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model Struktural 2	127

Tabel 4. 16 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan,
Emotional Intelligence, Stress Kerja terhadap Organizational
Citizenship Behaviors 136



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka pikir penelitian.....	17
Gambar 2. 2	Model Integratif dari Kepemimpinan	24
Gambar 2. 3	Elemen Kepemimpinan.....	27
Gambar 2.4	Kerangka Berpikir Penelitian	79
Gambar 3. 1	Model Hipotetik Penelitian	81
Gambar 4. 1	Histogram Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviors</i>	99
Gambar 4. 2	Histogram Proporsi skor variabel <i>Organizational Citizenship Behaviors</i>	100
Gambar 4. 3	Histogram Variabel Kepemimpinan	102
Gambar 4. 4	Histogram Proporsi skor kepemimpinan	103
Gambar 4. 5	Histogram Variabel <i>Emotional Intelligence</i>	105
Gambar 4. 6	Histogram Proporsi skor variabel <i>Emotional Intelligence</i>	106
Gambar 4. 7	Histogram Variabel Stress Kerja	107
Gambar 4. 8	Histogram Proporsi skor variabel Stress Kerja	108
Gambar 4. 9	Histogram Variabel Kepuasan Kerja	110
Gambar 4. 10	Histogram Proporsi skor variabel Kepuasan Kerja	111
Gambar 4. 11	Diagram Jalur Model Struktur 1	127
Gambar 4. 12	Diagram Jalur Model Struktur 2	128
Gambar 4. 13	Diagram Jalur Empiris Full Model Structural	128

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil uji coba Instrumen Penelitian	174
Lampiran 2 Instrumen Penelitian.....	189
Lampiran 3 Data Hasil Penyebaran Instrumen.....	206
Lampiran 4 Analisis Statistik Deskriptif.....	209
Lampiran 5 Uji Persyaratan Analisis	219
Lampiran 6 Koefesien Korelasi dan Analisis Jalur	239

