

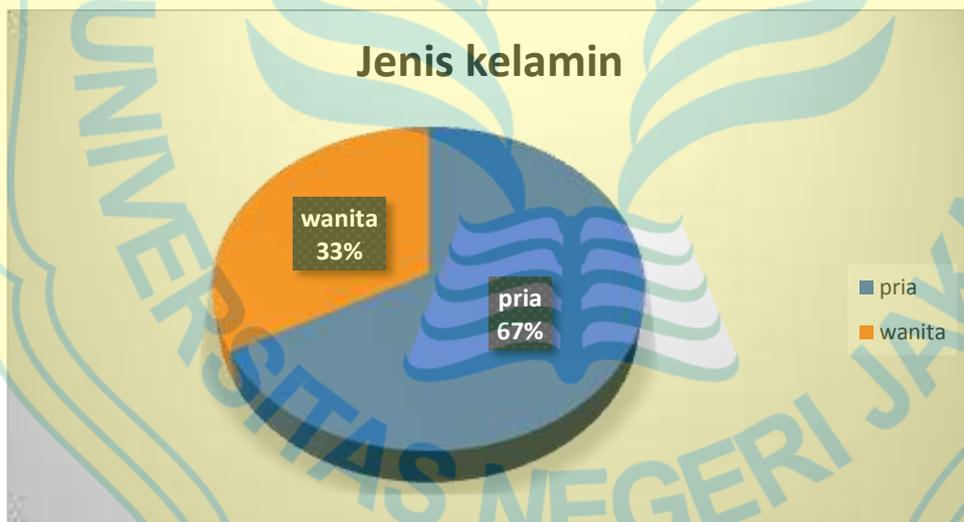
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi penjelasan data, fakta dan informasi hasil temuan penelitian. Uraian penjelasan meliputi hasil pengolahan data berupa nilai-nilai statistik yang mencakup deskripsi responden, deskripsi data penelitian, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis dan paparan penjelasannya.

A. Deskripsi Responden

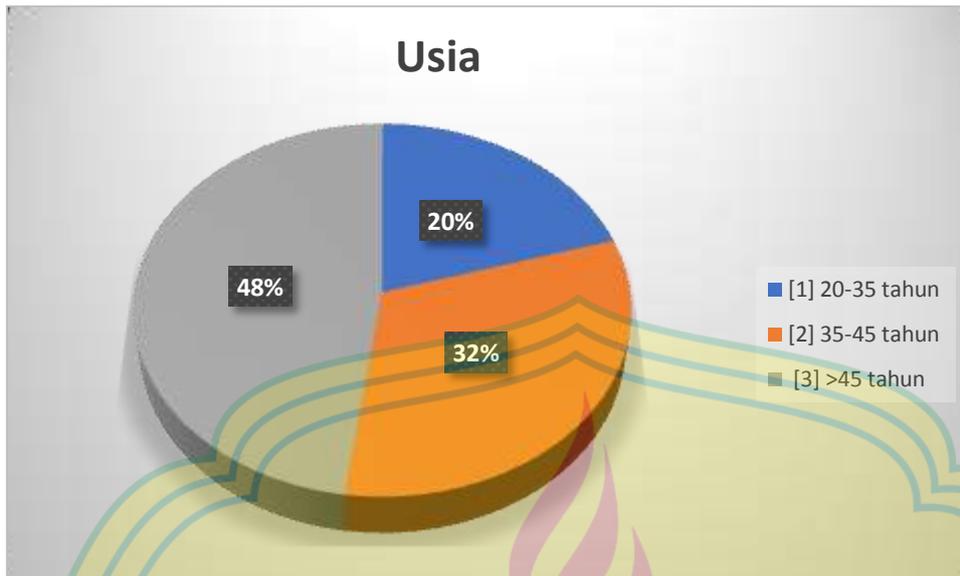
1. Jenis kelamin Anda: [1] Pria [2] Wanita

Jenis kelamin	
Pria	76
wanita	37
	113



2. Berapakah usia Anda: [1] 20-35 tahun [2] 35-45 tahun [3] >45 tahun

Usia	
[1] 20-35 tahun	23
[2] 35-45 tahun	36
[3] >45 tahun	54
	113



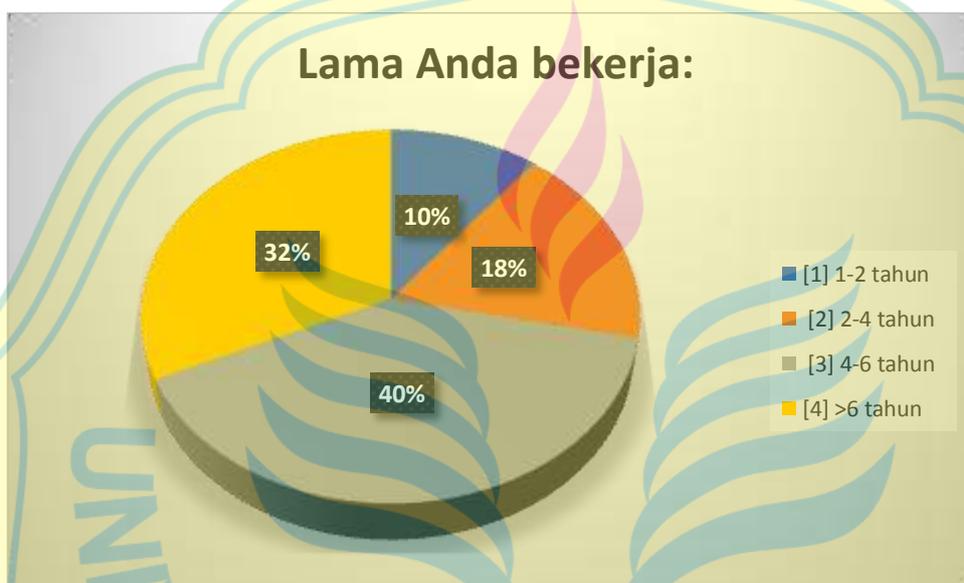
3. Tingkat pendidikan terakhir Anda: [1] Diploma [2] S1 [3] S2 [4] S3

Tingkat pendidikan terakhir	
[1] Diploma	17
[2] S1	70
[3] S2	26
[4] S3	0
	113



4. Sudah berapa lama Anda bekerja: [1] 1-2 tahun [2] 2-4 tahun [3] 4-6 tahun [4] >6 tahun

Lama bekerja	
[1] 1-2 tahun	12
[2] 2-4 tahun	20
[3] 4-6 tahun	45
[4] >6 tahun	36
	113



B. Deskripsi Data

1. *Organizational Citizenship Behaviors*

Variabel *Organizational Citizenship Behaviors* memiliki jumlah item valid sebanyak 24 butir pernyataan valid dengan pengukuran skala peringkat yang terdiri dari lima alternatif jawaban (skala nilai 1 sampai 5). Jumlah skor *Organizational Citizenship Behaviors* berada pada interval antara 1,67-5,0. Rentang selisih jumlah skor terkecil dengan jumlah skor terbesar memiliki jangkauan sebesar 3,33. Dari sebaran data penelitian menunjukkan rata-rata jumlah skor sebesar 3,51. Nilai-nilai statistik lainnya menunjukkan median= 3,5, modus = 3,5, standar deviasi = 0,67107

dan varian sebesar 0,450. Bentuk distribusi frekuensi skor variabel *Organizational Citizenship Behaviors* dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini

DISTRIBUSI DATA VARIABEL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS

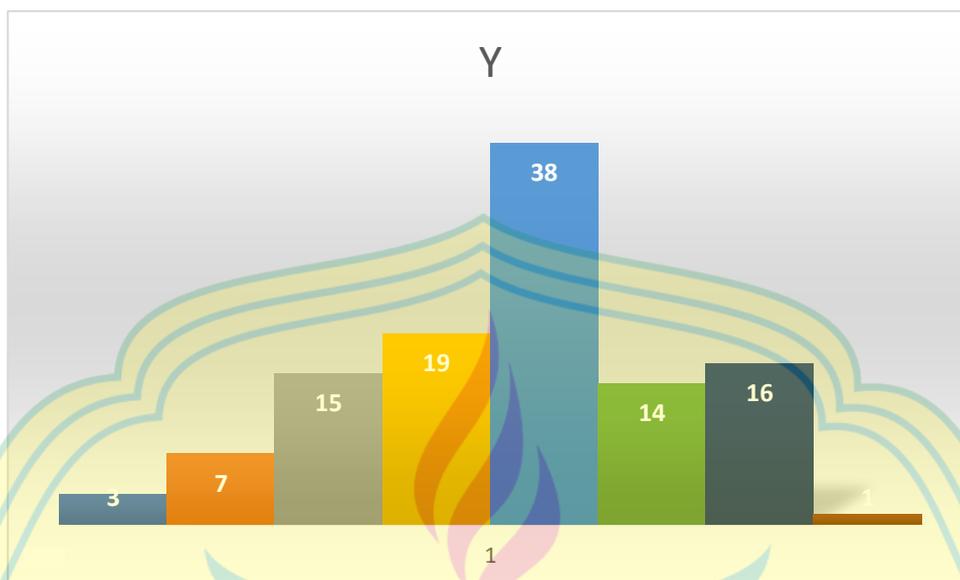
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Data Variabel Organizational Citizenship Behaviors

No	Interval Kelas		Frekwensi			Batas Kelas	
			Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)	Bawah	Atas
1	1,67	2,10	3	3%	3%	1,67	2,10
2	2,11	2,53	7	6%	9%	2,11	2,53
3	2,54	2,97	15	13%	22%	2,54	2,97
4	2,98	3,41	19	17%	39%	2,98	3,41
5	3,42	3,85	38	34%	73%	3,42	3,85
6	3,86	4,29	14	12%	85%	3,86	4,29
7	4,30	4,73	16	14%	99%	4,30	4,73
8	4,74	5,00	1	1%	100%	4,74	5,00
JUMLAH			113				

Hasil penilaian pimpinan terhadap unjuk kerja bawahan dalam melaksanakan tugasnya pada tabel di atas menunjukkan porsi terbesar pada skor variabel Organizational Citizenship Behaviors berada pada kelas interval antara 3.42-3.82 sebesar 34% dari populasi ada. Posisi kedua ditempati oleh kelas interval 2.98-3.41 sebesar 17% dan posisi ke tiga ditempati kelas interval 4.3-4.73 sebesar 14%. Sedangkan skor terkecil berada pada kelas interval 4.74-5.17 sebesar 1%. Hal ini menunjukkan bahwa citizenship behaviors Guru belum merata dan perlu ditingkatkan *Organizational Citizenship Behaviorsnya*.

Pola distribusi frekuensi jumlah skor variabel Organizational Citizenship Behaviors dapat digambarkan dalam bentuk histogram berikut :

HISTOGRAM VARIABEL *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS*



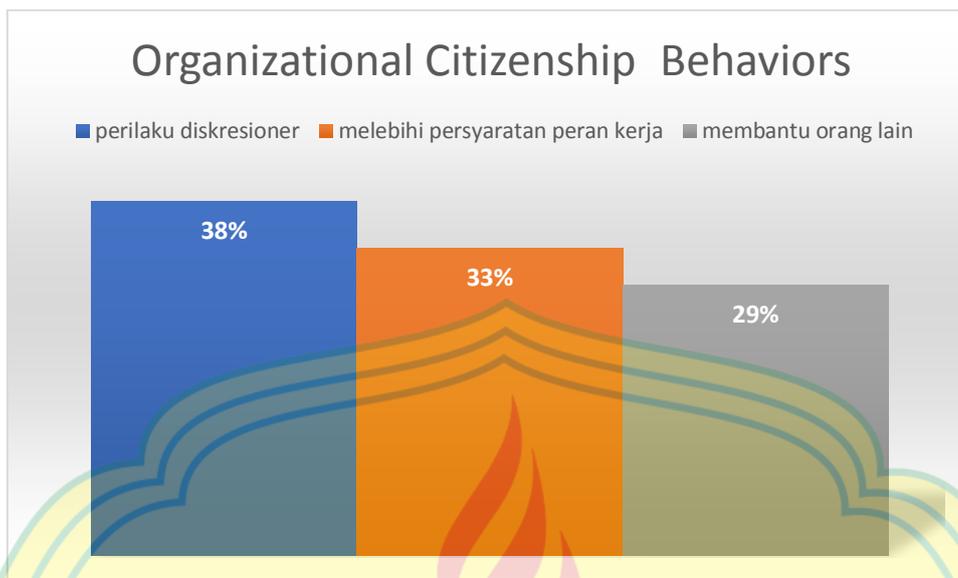
Gambar 4. 1 Histogram Variabel *Organizational Citizenship Behaviors*

PROPORSI SKOR VARIABEL *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS*

Tabel 4. 2 Proporsi skor variabel *Organizational Citizenship Behaviors*

No	Indikator Komitmen Organisasi	Jumlah Butir	Jumlah Skor	Proporsi Skor	Rata-rata Jumlah Nilai	Rata-rata Skor
1	perilaku diskresioner	9	3588	38%	398,7	3,528
2	melebihi persyaratan peran kerja	8	3174	33%	396,8	3,511
3	membantu orang lain	7	2779	29%	397	3,513
JUMLAH TOTAL		24	9541	100%		10,55

Tabel diatas menunjukkan skor tertinggi dalam variabel *Organizational Citizenship Behaviors* adalah perilaku diskresioner sedangkan yang terendah membantu orang lain.



Gambar 4. 2 Histogram Proporsi skor variabel *Organizational Citizenship Behaviors*

2. Kepemimpinan

Variabel Kepemimpinan memiliki jumlah item valid sebanyak 22 butir pernyataan valid dengan pengukuran skala peringkat yang terdiri dari lima alternatif jawaban (skala nilai 1 sampai 5). Jumlah skor Kepemimpinan berada pada interval antara 1 - 5. Rentang selisih jumlah skor terkecil dengan jumlah skor terbesar memiliki jangkauan sebesar 4. Dari sebaran data penelitian menunjukkan rata-rata jumlah skor sebesar 2.780. Nilai-nilai statistik lainnya menunjukkan median= 2.7, modus = 2.9, standar deviasi = 0,9 dan varian sebesar 0,514. Bentuk distribusi frekuensi skor Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini

DISTRIBUSI DATA VARIABEL KEPEMIMPINAN

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepemimpinan

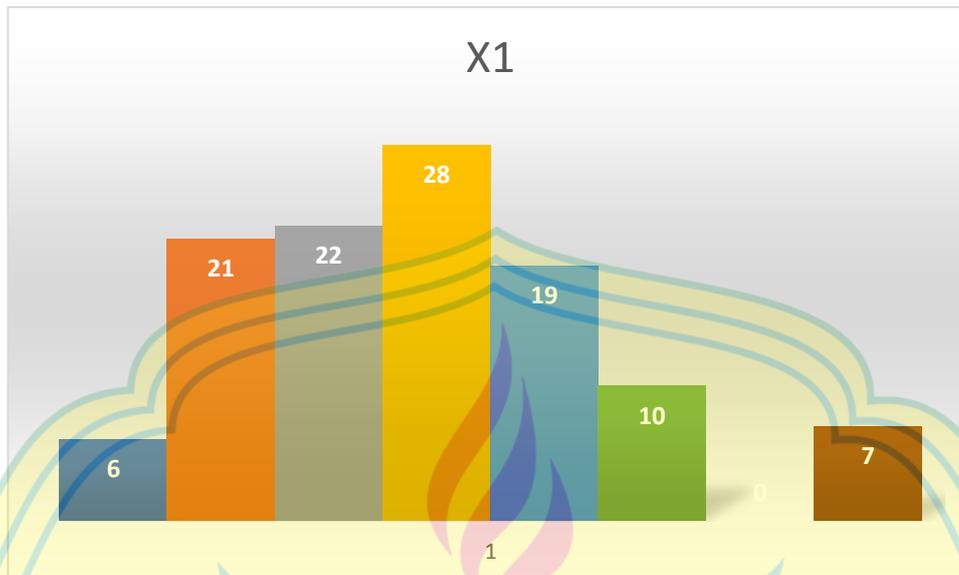
No	Interval Kelas		Frekwensi			Batas Kelas	
			Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)	Bawah	Atas
1	1,00	1,51	6	5%	5%	1	1,51
2	1,52	2,04	21	19%	24%	1,52	2,04

No	Interval Kelas		Frekwensi			Batas Kelas	
			Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)	Bawah	Atas
3	2,05	2,56	22	19%	43%	2,05	2,56
4	2,57	3,09	28	25%	68%	2,57	3,09
5	3,10	3,61	19	17%	85%	3,10	3,61
6	3,62	4,14	10	9%	94%	3,62	4,14
7	4,15	4,66	0	0%	94%	4,15	4,66
8	4,67	5,00	7	6%	100%	4,67	5,00
JUMLAH			113				

Tampak pada tabel di atas bahwa porsi terbesar Kepemimpinan yang merupakan persepsi bawahan terhadap atasan dalam mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk bekerja mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien berada posisi pertama pada kelas interval antara 2,57-3,09 sebesar 25 % dari populasi. Posisi kedua ditempati oleh kelas interval yang mempunyai nilai yaitu 1.52-2.04 dan 2.05-2.56 sebesar 19 %, tempat ketiga ditempati oleh kelas interval yang mempunyai nilai yaitu 3.1-3.61 sebesar 17%. Sedangkan skor terkecil berada pada kelas interval 4.15-4.66 sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan guru GPK belum merata dan perlu ditingkatkan kepemimpinannya.

Pola distribusi frekuensi jumlah skor variabel Kepemimpinan dapat digambarkan dalam bentuk histogram di bawah ini;

HISTOGRAM DATA VARIABEL KEPEMIMPINAN



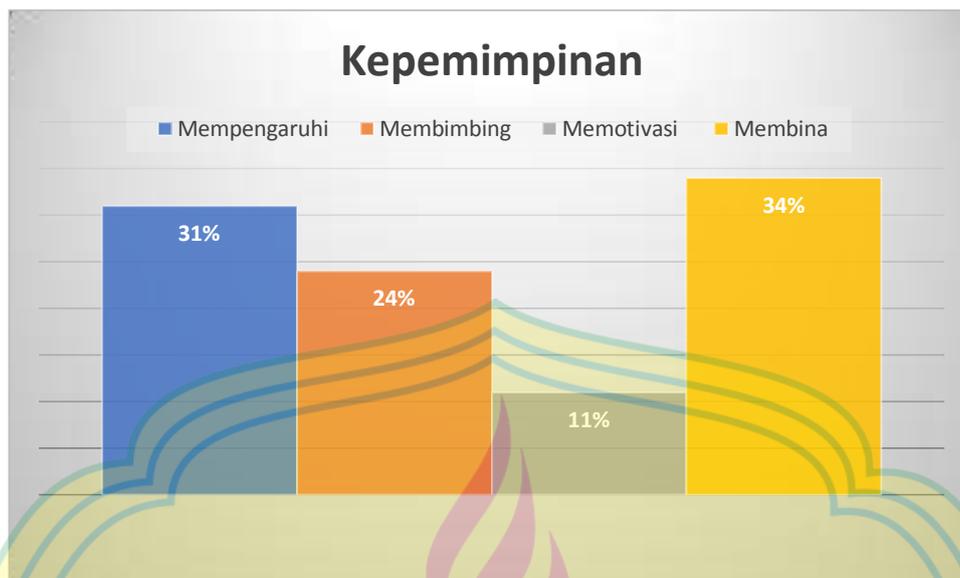
Gambar 4. 3 Histogram Variabel Kepemimpinan

PROPORSI SKOR VARIABEL KEPEMIMPINAN

Tabel 4. 4 Proporsi skor kepemimpinan

No	Indikator Kepemimpinan	Jumlah Butir	Jumlah Skor	Proporsi Skor	Rata-rata Jumlah Nilai	Rata-rata Skor
1	Mempengaruhi	6	2165	31%	360,83	3,19
2	Membimbing	6	1667	24%	277,83	2,46
3	Memotivasi	3	765	11%	255,00	2,26
4	Membina	7	2316	34%	330,86	2,93
JUMLAH TOTAL		22	6913	100%		10,8

Dari tabel diatas menunjukkan skor tertinggi dalam variabel Kepemimpinan adalah membina sedangkan yang terendah Memotivasi.



Gambar 4. 4 Histogram Proporsi skor kepemimpinan

3. *Emotional Intelligence*

Variabel *Emotional Intelligence* memiliki jumlah item valid sebanyak 26 butir pernyataan valid dengan pengukuran skala peringkat yang terdiri dari lima alternatif jawaban (skala nilai 1 sampai 5). Jumlah skor *Emotional Intelligence* berada pada interval antara 1.46-4.5. Rentang selisih jumlah skor terkecil dengan jumlah skor terbesar memiliki jangkauan sebesar 3.04. Dari sebaran data penelitian menunjukkan rata-rata jumlah skor sebesar 2.7083. Nilai-nilai statistik lainnya menunjukkan median = 2.58, modus = 4, standar deviasi = 0,76805 dan varian sebesar 0,390. Bentuk distribusi frekuensi skor *Emotional Intelligence* dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini.

DISTRIBUSI DATA VARIABEL *EMOTIONAL INTELLIGENCE*

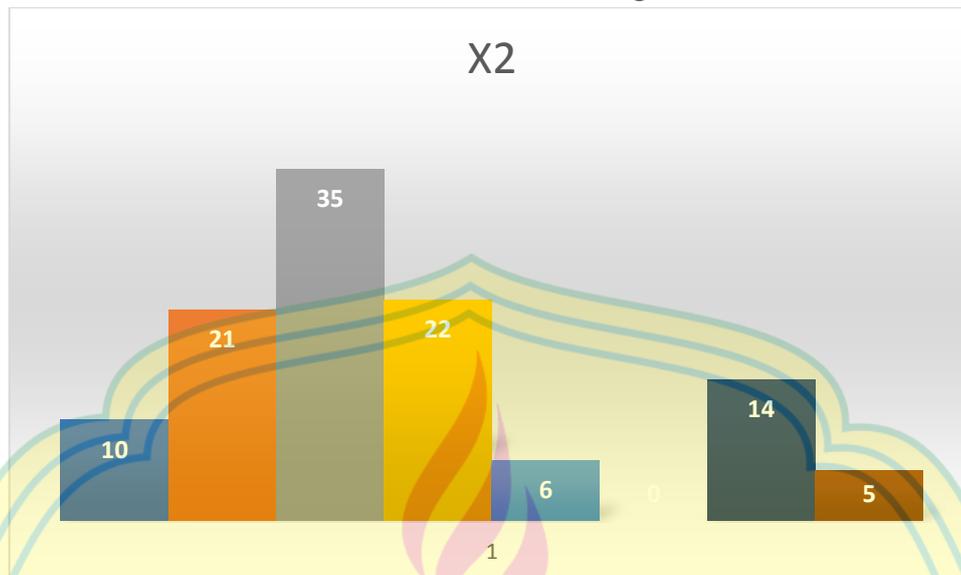
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Data Variabel Emotional Intelligence

No	Interval Kelas		Frekwensi			Batas Kelas	
			Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)	Bawah	Atas
1	1,46	1,85	10	9%	9%	1,46	1,85
2	1,86	2,25	21	19%	27%	1,86	2,25
3	2,26	2,65	35	31%	58%	2,26	2,65
4	2,66	3,05	22	19%	78%	2,66	3,05
5	3,06	3,45	6	5%	83%	3,06	3,45
6	3,46	3,85	0	0%	83%	3,46	3,85
7	3,86	4,26	14	12%	96%	3,86	4,26
8	4,27	4,66	5	4%	100%	4,27	4,50
JUMLAH			113				

Tampak pada tabel di atas bahwa porsi terbesar Emotional Intelligence yang merupakan penilaian Guru GPK di SMP Inklusi Jawa Barat terhadap sistem nilai-nilai dan norma yang dijadikan pedoman oleh anggota organisasi berada pada posisi pertama kelas interval antara 2.26-2.65 sebesar 31% dari populasi. Posisi kedua ditempati oleh kelas interval 1.86-2.25 dan 2.66-3.05 sebesar 19% dan posisi ke tiga ditempati kelas interval 3.86-4.26 sebesar 12%. Sedangkan skor terkecil berada pada kelas interval 3.46-3.85 sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa Emotional Intelligence Guru GPK di SMP Inklusi Jawa Barat belum merata dan perlu ditingkatkan Emotional Intelligence.

Pola distribusi frekuensi jumlah skor variabel Emotional Intelligence dapat digambarkan dalam bentuk histogram di bawah ini

HISTOGRAM VARIABEL *Emotional Intelligence*



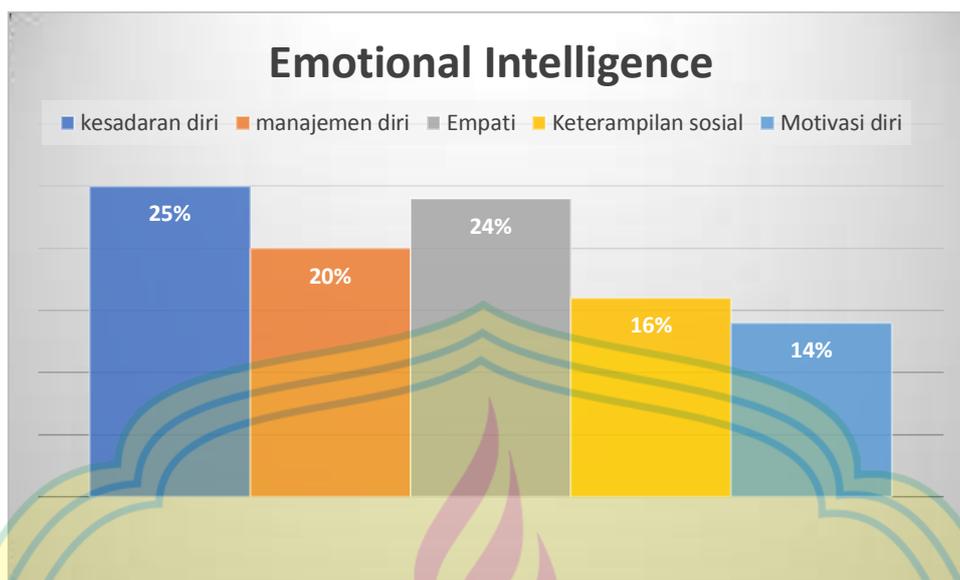
Gambar 4. 5 Histogram Variabel *Emotional Intelligence*

PROPORSI SKOR VARIABEL *EMOTIONAL INTELLIGENCE*

Tabel 4. 6 Proporsi skor variabel *Emotional Intelligence*

No	Indikator <i>Intelligence</i>	Emotional	Jumlah Butir	Jumlah Skor	Proporsi Skor	Rata-rata Jumlah Nilai	Rata-rata Skor
1	kesadaran diri		5	1930	25%	386,00	3,42
2	manajemen diri		6	1533	20%	255,50	2,26
3	Empati		8	1830	24%	228,75	2,02
4	Keterampilan sosial		4	1219	16%	304,75	2,70
5	Motivasi diri		3	1096	14%	365,33	3,23
Jumlah Total			26	7608	100%		13,63

Dari tabel diatas menunjukkan skor tertinggi dalam variabel *Emotional Intelligence* adalah kesadaran diri sedangkan yang terendah Motivasi diri.



Gambar 4. 6 Histogram Proporsi skor variabel *Emotional Intelligence*

4. Stress Kerja

Variabel Stress Kerja memiliki jumlah item valid sebanyak 20 butir pernyataan valid dengan pengukuran skala peringkat yang terdiri dari lima alternatif jawaban (skala nilai 1 sampai 5). Jumlah skor Stress Kerja berada pada interval antara 1-4.85. Rentang selisih jumlah skor terkecil dengan jumlah skor terbesar memiliki jangkauan sebesar 3.85. Dari sebaran data penelitian menunjukkan rata-rata jumlah skor sebesar 2.9978. Nilai-nilai statistik lainnya menunjukkan median= 3.15, modus = 3.2, standar deviasi = 0.72983 dan varian sebesar 0.495. Bentuk distribusi frekuensi skor Stress Kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini :

DISTRIBUSI DATA VARIABEL STRESS KERJA

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Data Variabel Stress Kerja

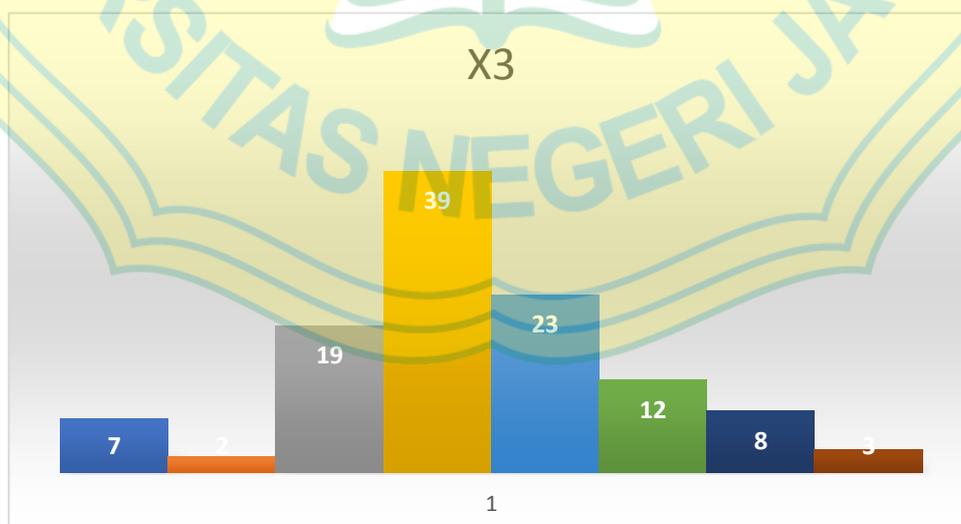
No	Interval Kelas		Frekwensi			Batas Kelas	
			Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)	Bawah	Atas
1	1,00	1,50	7	6%	6%	1,00	1,50
2	1,51	2,00	2	2%	8%	1,51	2,00
3	2,01	2,51	19	17%	25%	2,01	2,51
4	2,52	3,01	39	35%	59%	2,52	3,01
5	3,02	3,52	23	20%	80%	3,02	3,52

No	Interval Kelas		Frekwensi			Batas Kelas	
			Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)	Bawah	Atas
6	3,53	4,02	12	11%	90%	3,53	4,02
7	4,03	4,53	8	7%	97%	4,03	4,53
8	4,54	5,00	3	3%	100%	4,54	4,85
			0	0%			
JUMLAH			113				

Tampak pada tabel di atas bahwa porsi terbesar Stress Kerja yang merupakan kondisi di mana seorang Guru Pendamping Khusus (GPK) mengalami tekanan pekerjaan berada posisi pertama pada kelas interval antara 2.52 – 3.01 sebesar 35% dari populasi. Posisi kedua ditempati oleh kelas interval 3.02 – 3.52 sebesar 20 % dan posisi ke tiga ditempati kelas interval 2.01 – 2.51 sebesar 15,49%. Sedangkan skor terkecil berada pada kelas interval 1.51 – 2.0 sebesar 2%. Hal ini menunjukkan bahwa Stress Kerja Guru GPK di SMP Inklusi Jawa Barat belum merata

Pola distribusi frekuensi jumlah skor variabel Stress Kerja dapat digambarkan dalam bentuk histogram di bawah ini;

HISTOGRAM VARIABEL STRESS KERJA



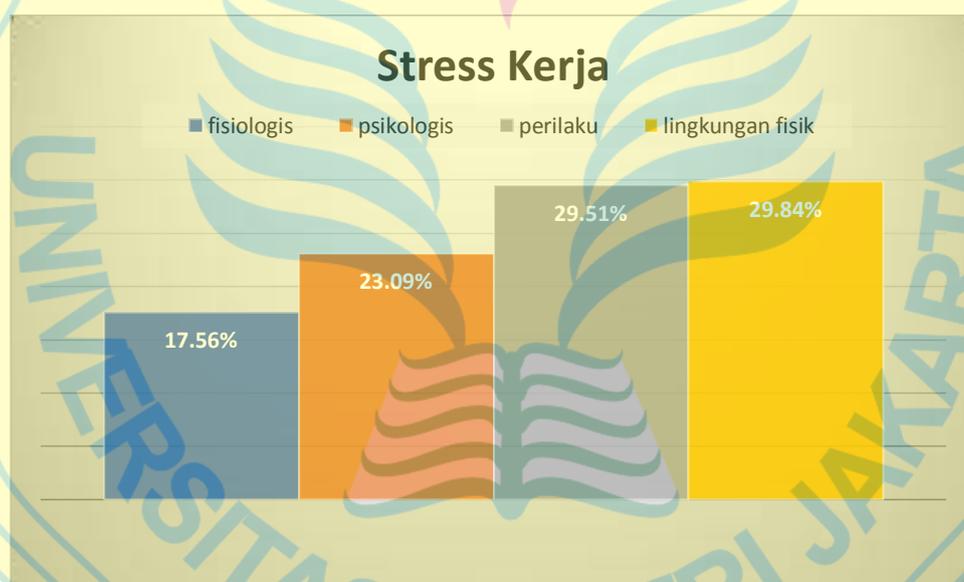
Gambar 4. 7 Histogram Variabel Stress Kerja

PROPORSI SKOR VARIABEL STRESS KERJA

Tabel 4. 8 Proporsi skor variabel Stress Kerja

No	Indikator Kerja	Stress	Jumlah Butir	Jumlah Skor	Proporsi Skor	Rata-rata Jumlah Nilai	Rata-rata Skor
1	fisiologis		3	1213	17,56%	404,33	3,58
2	psikologis		5	1595	23,09%	319	2,82
3	perilaku		6	2038	29,51%	339,67	3,01
4	lingkungan fisik		6	2061	29,84%	343,5	3,04
Jumlah Total			20	6907	100%		12,45

Dari tabel diatas menunjukkan skor tertinggi dalam variabel Stress Kerja adalah lingkungan fisik sedangkan yang terendah fisiologis.



Gambar 4. 8 Histogram Proporsi skor variabel Stress Kerja

5. Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja memiliki jumlah item valid sebanyak 18 butir pernyataan valid dengan pengukuran skala peringkat yang terdiri dari lima alternatif jawaban (skala nilai 1 sampai 5). Jumlah skor Kepuasan Kerja berada pada interval antara 1.32-3.91. Rentang selisih jumlah skor terkecil dengan jumlah skor terbesar memiliki jangkauan sebesar 2.59. Dari sebaran data penelitian menunjukkan rata-rata jumlah

skor sebesar 2.9752. Nilai-nilai statistik lainnya menunjukkan median= 3.1 modus = 3.7, standar deviasi = 0.57702 dan varian sebesar 0.333. Bentuk distribusi frekuensi skor variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini :

DISTRIBUSI DATA VARIABEL KEPUASAN KERJA

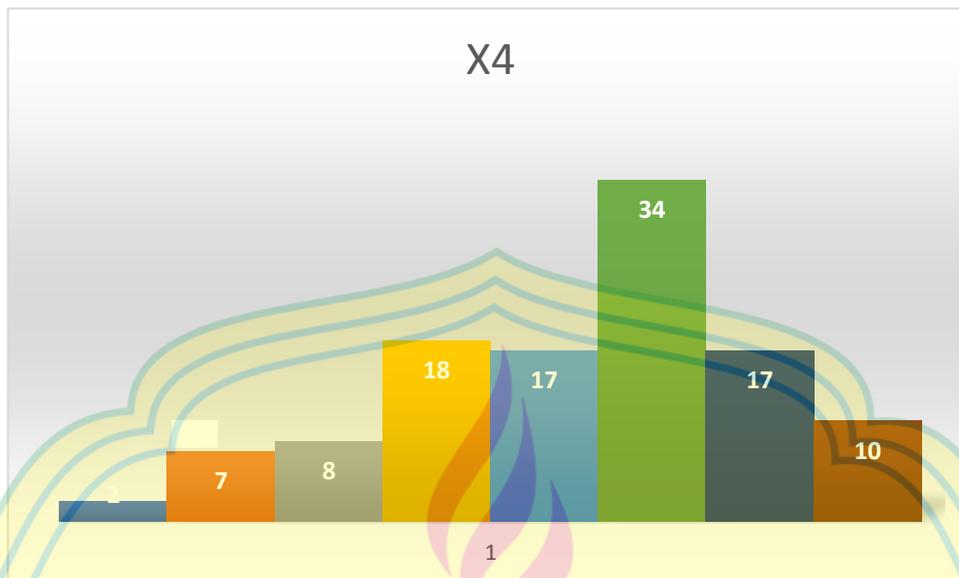
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepuasan Kerja

No	Interval Kelas		Frekwensi			Batas Kelas	
			Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)	Bawah	Atas
1	1,32	1,65	2	2%	2%	1,32	1,65
2	1,66	1,99	7	6%	8%	1,66	1,99
3	2,00	2,34	8	7%	15%	2,00	2,34
4	2,35	2,68	18	16%	31%	2,35	2,68
5	2,69	3,02	17	15%	46%	2,69	3,02
6	3,03	3,37	34	30%	76%	3,03	3,37
7	3,38	3,71	17	15%	91%	3,38	3,71
8	3,72	4,05	10	9%	100%	3,72	3,91
JUMLAH			113				

Tampak pada tabel di atas bahwa porsi terbesar Kepuasan Kerja yang dirasakan yang dimiliki Guru Pendamping Khusus (GPK), sikap, serta keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari pekerjaan Guru Pendamping Khusus (GPK) yang berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi di SMP Inklusi di Jawa Barat berada posisi pertama pada kelas interval antara 3.03-3.37 sebesar 30% dari populasi. Posisi kedua ditempati oleh kelas interval 2.35-2.68 sebesar 16% dan posisi ke tiga ditempati kelas interval 2.69-3.02 dan 3.38-3.71 sebesar 15%. Sedangkan skor terkecil berada pada kelas interval 1.32-1.65 sebesar 2%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Guru GPK di SMP Inklusi Jawa Barat belum merata dan perlu ditingkatkan Kepuasan Kerjanya.

Pola distribusi frekuensi jumlah skor variabel Kepuasan Kerja dapat digambarkan dalam bentuk histogram berikut;

HISTOGRAM VARIABEL KEPUASAN KERJA



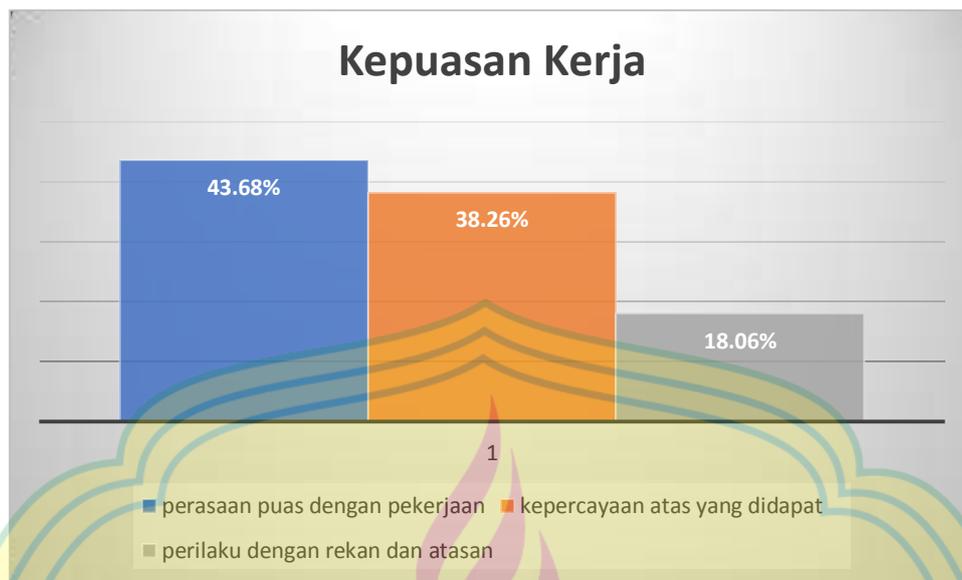
Gambar 4. 9 Histogram Variabel Kepuasan Kerja

PROPORSI SKOR VARIABEL KEPUASAN KERJA

Tabel 4. 10 Proporsi skor variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator Kepuasan Kerja	Jumlah Butir	Jumlah Skor	Proporsi Skor	Rata-rata Jumlah Nilai	Rata-rata Skor
1	perasaan puas dengan pekerjaan	4	1466	43,68%	366,5	3,24
2	kepercayaan atas yang didapat	4	1284	38,26%	321	2,84
3	perilaku dengan rekan dan atasan	2	606	18,06%	303	2,68
JUMLAH TOTAL		10	3356	100%		8,76

Dari tabel diatas menunjukkan skor tertinggi dalam variabel Kepuasan Kerja adalah perasaan puas dengan pekerjaan sedangkan yang terendah perilaku dengan rekan dan atasan.



Gambar 4. 10 Histogram Proporsi skor variabel Kepuasan Kerja

REKAPITULASI HASIL PERHITUNGAN STATISTIK

Tabel 4. 11 Rangkuman Statistik Deskriptif

Keterangan	Kepemimpinan	Emotional Intelligence	Stress Kerja	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behaviors
Rata-rata	2,7805	2,7083	2,9978	2,9752	3,5181
Median	2,7000	2,5800	3,1500	3,1000	3,5000
Modus	2,90	4,00	3,20	3,70	3,50
Standar Deviasi	,90118	,76805	,72983	,57702	,67107
Varians	,514	,390	,495	,333	,450
Rentang	4,00	3,04	3,85	2,59	3,33
Terendah	1,00	1,46	1,00	1,32	1,6
Tertinggi	5,00	4,50	4,85	3,91	5,00
Ukuran Sampel	113	113	113	113	113

C. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Pengujian persyaratan analisis yang digunakan dalam penelitian ini melalui uji normalitas, uji linearitas dan uji signifikansi regresi. Uraian hasil pengujian persyaratan analisis tersebut sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan data yang terhimpun dari responden berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk menguji kenormalan distribusi galat taksiran suatu variabel terikat terhadap variabel bebasnya, maka uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Kolmogorov-Smirnov dengan program software SPSS 22

Hipotesis uji normalitas pada metode Uji Kolmogorov-Smirnov yaitu :

- H_0 : Sampel data tidak berbeda nyata dari populasi normal atau diterima (Data berdistribusi normal)
- H_a : Sampel data berbeda nyata dari populasi normal atau ditolak (Data tidak berdistribusi normal)

Pada praktek menggunakan software SPSS 22, memperhatikan nilai peluang (P-Value) dengan taraf nyata yang digunakan untuk menentukan keputusan dari hasil pengujian tersebut.

- Apabila nilai P-Value lebih besar dari taraf nyata ($P\text{-Value} > \alpha$) maka hipotesis H_0 diterima.
- Apabila nilai P-Value lebih kecil dari taraf nyata ($P\text{-Value} < \alpha$) maka hipotesis H_0 ditolak dan menerima hipotesis alternatif.

Berikut ini adalah uraian hasil uji normalitas terhadap hubungan variabel-variabel dalam penelitian ini yang terdapat pada lampiran 5.

a. Uji normalitas data *Organizational Citizenship Behaviors* (Y) atas **Kepemimpinan** (X_1)

Dari hasil perhitungan uji normalitas dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan software SPSS. Dengan memperhatikan nilai pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh nilai 0.731. Nilai tersebut merupakan nilai P-Value yang

dibandingkan dengan taraf nyata 5%. Nilai P-Value = 0.731 lebih besar dibandingkan nilai taraf nyata 0.05 ($P\text{-Value} = 0.731 > \alpha = 0.05$) sehingga keputusan hipotesis yang diambil adalah H_0 diterima. Dengan demikian **kesimpulan: Distribusi galat taksiran Organizational Citizenship Behaviors atas Kepemimpinan berdistribusi normal.**

b. Uji normalitas data *Organizational Citizenship Behaviors* (Y) atas Emotional Intelligence (X_2)

Dari hasil perhitungan uji normalitas dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan software SPSS. Dengan memperhatikan nilai pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh nilai 0.509. Nilai tersebut merupakan nilai P-Value yang dibandingkan dengan taraf nyata 5%. Nilai P-Value = 0.509 lebih besar dibandingkan nilai taraf nyata 0.05 ($P\text{-Value} = 0.509 > \alpha = 0.05$) sehingga keputusan hipotesis yang diambil adalah H_0 diterima. Dengan demikian **Kesimpulan : Distribusi galat taksiran Organizational Citizenship Behaviors atas Emotional Intelligence berdistribusi normal**

c. Uji normalitas data *Organizational Citizenship Behaviors* (Y) atas Stress Kerja (X_3)

Dari hasil perhitungan uji normalitas dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan software SPSS. Dengan memperhatikan nilai pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh nilai 0.695. Nilai tersebut merupakan nilai P-Value yang dibandingkan dengan taraf nyata 5%. Nilai P-Value = 0.695 lebih besar dibandingkan nilai taraf nyata 0.05 ($P\text{-Value} = 0.695 > \alpha = 0.05$) sehingga keputusan hipotesis yang diambil adalah H_0 diterima. Dengan demikian **Kesimpulan: Distribusi galat taksiran Organizational Citizenship Behaviors atas Stress Kerja berdistribusi normal.**

d. Uji normalitas data *Organizational Citizenship Behaviors* (Y) atas Kepuasan Kerja (X₄)

Dari hasil perhitungan uji normalitas dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan software SPSS. Dengan memperhatikan nilai pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh nilai 0.895. Nilai tersebut merupakan nilai P-Value yang dibandingkan dengan taraf nyata 5%. Nilai P-Value = 0.895 lebih besar dibandingkan nilai taraf nyata 0.05 ($P\text{-Value} = 0.895 > \alpha = 0.05$) sehingga keputusan hipotesis yang diambil adalah H₀ diterima. Dengan demikian **Kesimpulan: Distribusi galat taksiran *Organizational Citizenship Behaviors* atas Kepuasan Kerja berdistribusi normal.**

e. Uji normalitas data Kepuasan Kerja (X₄) atas Kepemimpinan(X₁)

Dari hasil perhitungan uji normalitas dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan software SPSS. Dengan memperhatikan nilai pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh nilai 0.639. Nilai tersebut merupakan nilai P-Value yang dibandingkan dengan taraf nyata 5%. Nilai P-Value = 0.639 lebih besar dibandingkan nilai taraf nyata 0.05 ($P\text{-Value} = 0.639 > \alpha = 0.05$) sehingga keputusan hipotesis yang diambil adalah H₀ diterima. Dengan demikian **Kesimpulan: Distribusi galat taksiran Kepuasan Kerja atas Kepemimpinan berdistribusi normal.**

f. Uji normalitas data Kepuasan Kerja (X₄) atas *Emotional Intelligence* (X₂)

Dari hasil perhitungan uji normalitas dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan software SPSS. Dengan memperhatikan nilai pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh nilai 0.406. Nilai tersebut merupakan nilai P-Value yang dibandingkan dengan taraf nyata 5%. Nilai P-Value = 0.406 lebih besar dibandingkan nilai taraf nyata 0.05 ($P\text{-Value} = 0.406 > \alpha = 0.05$) sehingga keputusan hipotesis yang diambil adalah H₀ diterima. Dengan demikian **Kesimpulan: Distribusi galat taksiran Kepuasan Kerja atas *Emotional Intelligence* berdistribusi normal.**

g. Uji normalitas data Kepuasan Kerja (X_4) atas Stress Kerja (X_3)

Dari hasil perhitungan uji normalitas dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan software SPSS. Dengan memperhatikan nilai pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh nilai 0.556. Nilai tersebut merupakan nilai P-Value yang dibandingkan dengan taraf nyata 5%. Nilai P-Value = 0.556 lebih besar dibandingkan nilai taraf nyata 0.05 ($P\text{-Value} = 0.556 > \alpha = 0.05$) sehingga keputusan hipotesis yang diambil adalah H_0 diterima. Dengan demikian **Kesimpulan: Distribusi galat taksiran Kepuasan Kerja atas Stress Kerja berdistribusi normal.**

HASIL UJI NORMALITAS

Tabel 4. 12 Rangkuman Hasil Uji Normalitas

No	Galat Taksiran	P-Value Hitung	P-Value $\alpha = 0.05$	Kesimpulan
1	Y atas X1	0,731	0,05	Normal
2	Y atas X2	0,509	0,05	Normal
3	Y atas X3	0,695	0,05	Normal
4	Y atas X4	0,895	0,05	Normal
5	X4 atas X1	0,639	0,05	Normal
6	X4 atas X2	0,406	0,05	Normal
7	X4 atas X3	0,556	0,05	Normal

2. Uji Signifikansi dan Linearitas

Secara umum Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dengan variabel tetap (Y). Suatu uji yang dilakukan harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang jelas. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Linearitas dapat dilakukan dengan dua cara:

- a. Pertama adalah dengan melihat nilai signifikansi pada output SPSS : Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel tetap(Y). Sebaliknya, Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dengan variabel tetap(Y).
- b. Kedua adalah dengan melihat Nilai F hitung dan F tabel : Jika nilai F hitung lebih kecil dari Ftabel maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel tetap(Y). Sebaliknya, Jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linear antara variabel bebas (X) dengan variabel tetap (Y).

Koefesien korelasi ialah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefesien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefesien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefesien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefesien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya). Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel penulis memberikan kriteria sebagai berikut (Sarwono, 2006) :

- a. 0 : Tidak ada korelasi antara dua variabel
- b. $>0 - 0,25$: Korelasi sangat lemah
- c. $>0,25 - 0,5$: Korelasi cukup
- d. $>0,5 - 0,75$: Korelasi kuat

- e. $>0,75 - 0,99$: Korelasi sangat kuat
- f. 1: Korelasi sempurna

Signifikansi / probabilitas / α memberikan gambaran mengenai bagaimana hasil riset itu mempunyai kesempatan untuk benar. Jika kita memilih signifikansi sebesar 0,01, maka artinya kita menentukan hasil riset nanti mempunyai kesempatan untuk benar sebesar 99% dan untuk salah sebesar 1%.

Secara umum kita menggunakan angka signifikansi sebesar 0,01; 0,05 dan 0,1. Pertimbangan penggunaan angka tersebut didasarkan pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) yang diinginkan oleh peneliti. Angka signifikansi sebesar 0,01 mempunyai pengertian bahwa tingkat kepercayaan atau bahasa umumnya keinginan kita untuk memperoleh kebenaran dalam riset kita adalah sebesar 99%. Jika angka signifikansi sebesar 0,05, maka tingkat kepercayaan adalah sebesar 95%. Jika angka signifikansi sebesar 0,1, maka tingkat kepercayaan adalah sebesar 90%.

Pertimbangan lain ialah menyangkut jumlah data (sample) yang akan digunakan dalam riset. Semakin kecil angka signifikansi, maka ukuran sample akan semakin besar. Sebaliknya semakin besar angka signifikansi, maka ukuran sample akan semakin kecil. Untuk memperoleh angka signifikansi yang baik, biasanya diperlukan ukuran sample yang besar. Sebaliknya jika ukuran sample semakin kecil, maka kemungkinan munculnya kesalahan semakin ada.

Untuk pengujian dalam SPSS digunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika angka signifikansi hasil riset $< 0,05$, maka hubungan kedua variabel signifikan.
- b. Jika angka signifikansi hasil riset $> 0,05$, maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

Interpretasi Korelasi

Ada tiga penafsiran hasil analisis korelasi, meliputi: pertama, melihat kekuatan hubungan dua variabel; kedua, melihat signifikansi hubungan; dan ketiga, melihat arah hubungan.

Untuk melakukan interpretasi kekuatan hubungan antara dua variabel dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi hasil perhitungan dengan menggunakan kriteria sbb:

- a. Jika angka koefisien korelasi menunjukkan 0, maka kedua variabel tidak mempunyai hubungan
- b. Jika angka koefisien korelasi mendekati 1, maka kedua variabel mempunyai hubungan semakin kuat
- c. Jika angka koefisien korelasi mendekati 0, maka kedua variabel mempunyai hubungan semakin lemah
- d. Jika angka koefisien korelasi sama dengan 1, maka kedua variabel mempunyai hubungan linier sempurna positif.
- e. Jika angka koefisien korelasi sama dengan -1, maka kedua variabel mempunyai hubungan linier sempurna negatif.

Interpretasi berikutnya melihat signifikansi hubungan dua variabel dengan didasarkan pada angka signifikansi yang dihasilkan dari penghitungan. Interpretasi ini akan membuktikan apakah hubungan kedua variabel tersebut signifikan atau tidak.

Interpretasi ketiga melihat arah korelasi. Dalam korelasi ada dua arah korelasi, yaitu searah dan tidak searah. Pada SPSS hal ini ditandai dengan pesan *two tailed*. Arah korelasi dilihat dari angka koefisien korelasi. Jika koefisien korelasi positif, maka hubungan kedua variabel searah. Searah artinya jika variabel X nilainya

tinggi, maka variabel Y juga tinggi. Jika koefisien korelasi negatif, maka hubungan kedua variabel tidak searah. Tidak searah artinya jika variabel X nilainya tinggi, maka variabel Y akan rendah.

Perhitungan uji signifikansi, linearitas dan koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan perhitungan manual (excel) dan bantuan *software* SPSS versi 22. Berikut ini adalah hasil perhitungan signifikansi dan linearitas regresi pada masing-masing pengaruh yang dapat dilihat pada lampiran 5.

a. Pengujian Signifikansi dan Linearitas Regresi Organizational Citizenship Behaviors (Y) atas Kepemimpinan (X₁)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organization Citizenship Behavior * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	35,445	29	1,222	1,767	,000
		Linearity	19,477	1	19,477	57,832	,000
		Deviation from Linearity	15,969	28	,570	,857	,680
	Within Groups	14,992	83	,181			
Total			50,437	112			

Berdasarkan nilai signifikansi untuk uji signifikansi: dari output di atas, diperoleh nilai signifikansi = 0,620 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linear secara **signifikan** antara variable Kepemimpinan(X₁) dengan variable Komitmen (Y).

Berdasarkan nilai F untuk mengetahui linearitas : dari output di atas, diperoleh nilai Fhitung = 0,857 dan diketahui nilai df = 28,83, kemudian dari tabel Distribution Nilai F 0,05, ditemukan nilai F tabel = 1,61. Karena nilai Fhitung lebih kecil dari F tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat **hubungan linear** secara signifikan antara variable Kepemimpinan (X₁) dengan variable Organization Citizenship Behavior (Y).

b. Pengujian Signifikansi dan Linearitas Regresi *Organizational Citizenship Behaviors* (Y) atas Emotional Intelligence (X₂)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organization Citizenship Behavior Emotional Intelligence	Between Groups	(Combined)	37,089	33	1,124	6,652	,000
		Linearity	7,687	1	7,687	45,495	,000
		Deviation from Linearity	29,403	32	,919	1,438	,366
Within Groups			13,348	79	,169		
Total			50,437	112			

Berdasarkan nilai signifikansi untuk uji signifikansi: dari output di atas, diperoleh nilai signifikansi = 0,366 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linear secara **signifikan** antara variable Emotional Intelligence (X₂) dengan variable Organization Citizenship Behavior (Y).

Berdasarkan nilai F untuk mengetahui linearitas : dari output di atas, diperoleh nilai Fhitung = 1,438 dan diketahui nilai df = 32.79, kemudian dari tabel Distribution Nilai F_{0,05}, ditemukan nilai Ftabel = 1,59. Karena nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat **hubungan linear** secara signifikan antara variable Emotional Intelligence (X₂) dengan variable Organization Citizenship Behavior (Y).

c. Pengujian Signifikansi dan Linearitas Regresi *Organizational Citizenship Behaviors* (Y) atas Stress Kerja (X₃)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organization Citizenship Behavior Stress Kerja	Between Groups	(Combined)	34,561	37	,934	4,413	,000
		Linearity	24,651	1	24,651	116,456	,000
		Deviation from Linearity	9,911	36	,275	1,301	,169
Within Groups			15,876	75	,212		
Total			50,437	112			

Berdasarkan nilai signifikansi untuk uji signifikansi: dari output di atas, diperoleh nilai signifikansi = 0,169 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linear secara **signifikan** antara variable Stress Kerja (X3) dengan variable Organization Citizenship Behavior (Y).

Berdasarkan nilai F untuk mengetahui linearitas : dari output di atas, diperoleh nilai Fhitung = 1,301 dan diketahui nilai df = 36.75, kemudian dari tabel Distribution Nilai F0,05, ditemukan nilai Ftabel = 1,57. Karena nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat **hubungan linear** secara signifikan antara variable Stress Kerja (X3) dengan variable Organization Citizenship Behavior (Y).

d. Pengujian Signifikansi dan Linearitas Regresi *Organizational Citizenship Behaviors* (Y) atas Kepuasan Kerja (X4).

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organization Citizenship Behavior * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	34,515	22	1,569	8,868	,000
		Linearity	20,453	1	20,453	115,614	,000
		Deviation from Linearity	14,062	21	,670	1,358	,526
	Within Groups		15,922	90	,177		
	Total		50,437	112			

Berdasarkan nilai signifikansi untuk uji signifikansi: dari output di atas, diperoleh nilai signifikansi = 0.526 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linear secara **signifikan** antara variable Kepuasan Kerja (X4) dengan variable Organization Citizenship Behavior (Y).

Berdasarkan nilai F untuk mengetahui linearitas : dari output di atas, diperoleh nilai Fhitung = 1,358 dan diketahui nilai df = 21.90, kemudian dari tabel Distribution Nilai F0,05, ditemukan nilai Ftabel = 1,67. Karena nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel

maka dapat disimpulkan bahwa terdapat **hubungan linear** secara signifikan antara variable Kepuasan Kerja (X4) dengan variable Organization Citizenship Behavior (Y).

e. Pengujian Signifikansi dan Linearitas Regresi Kepuasan Kerja (X₄) atas Kepemimpinan(X₁)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kepemimpinan	23,540	29	,812	4,900	,000
Between Groups					
Linearity	13,495	1	13,495	81,459	,000
Deviation from Linearity	10,045	28	,359	1,156	,284
Within Groups	13,750	83	,166		
Total	37,291	112			

Berdasarkan nilai signifikansi untuk uji signifikansi: dari output di atas, diperoleh nilai signifikansi = 0.284 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linear secara **signifikan** antara variable Kepemimpinan (X2) dengan variable Kepuasan Kerja (X4).

Berdasarkan nilai F untuk mengetahui linearitas : dari output di atas, diperoleh nilai Fhitung = 1,156 dan diketahui nilai df = 28.83, kemudian dari tabel Distribution Nilai F_{0,05}, ditemukan nilai Ftabel = 1,61. Karena nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat **hubungan linear** secara signifikan antara variable Kepemimpinan (X2) dengan variable Kepuasan Kerja (X4).

f. Uji Analisis Varians (ANOVA) untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kepuasan Kerja atas *Emotional Intelligence*

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Emotional Intelligence	Between Groups	(Combined)	28,594	33	,866	7,871	,000
		Linearity	12,330	1	12,330	112,004	,000
		Deviation from Linearity	16,263	32	,508	1,317	,385
	Within Groups		8,697	79	,110		
Total			37,291	112			

Berdasarkan nilai signifikansi untuk uji signifikansi: dari output di atas, diperoleh nilai signifikansi = 0,385 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linear secara **signifikan** antara variable **Emotional Intelligence** (X3) dengan variable Kepuasan Kerja (X4).

Berdasarkan nilai F untuk mengetahui linearitas : dari output di atas, diperoleh nilai Fhitung = 1,317 dan diketahui nilai df = 32.79, kemudian dari tabel Distribution Nilai F_{0,05}, ditemukan nilai Ftabel = 1,59. Karena nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat **hubungan linear** secara signifikan antara variable **Emotional Intelligence** (X3) dengan variable Kepuasan Kerja (X4).

g. Uji Analisis Varians (ANOVA) untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kepuasan Kerja atas Stress Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Stress Kerja	Between Groups	(Combined)	28,433	37	,768	6,507	,000
		Linearity	15,404	1	15,404	130,425	,000
		Deviation from Linearity	13,029	36	,362	1,065	,264
	Within Groups		8,858	75	,118		

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Stress Kerja	Between Groups	(Combined)	28,433	37	,768	6,507	,000
		Linearity	15,404	1	15,404	130,425	,000
		Deviation from Linearity	13,029	36	,362	1,065	,264
	Within Groups		8,858	75	,118		
Total		37,291	112				

Berdasarkan nilai signifikansi untuk uji signifikansi: dari output di atas, diperoleh nilai signifikansi = 0.264 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linear secara **signifikan** antara variable Stress Kerja (X3) dengan variable Kepuasan Kerja (X4).

Berdasarkan nilai F untuk mengetahui linieritas : dari output di atas, diperoleh nilai Fhitung = 1,065 dan diketahui nilai df = 36.75, kemudian dari tabel Distribution Nilai F_{0,05}, ditemukan nilai Ftabel = 1,57. Karena nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat **hubungan linear** secara signifikan antara variable Stress Kerja (X3) dengan variable Kepuasan Kerja (X4).

D. Perhitungan Koefisien Jalur

1. Koefisien Korelasi

Tabel 4.13 di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan koefisien korelasi yang diuraikan di atas. Nilai koefisien korelasi adalah salah satu indikator statistik yang menunjukkan hubungan antar variabel yang dihipotesiskan.

KOEFISIENSI SEDERHANA DAN t - HITUNG

Tabel 4. 13 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Sederhana dan t-hitung

No	Variabel	Koefisien Korelasi	t _{hitung}	t _{tabel}		Keterangan
				0,05	0,01	
1	Y atas X1	0.621	3.591	1,997	2,655	Signifikan
2	Y atas X2	0.657	1.600	1,997	2,655	Signifikan

No	Variabel	Koefisien Korelasi	t_{hitung}	t_{tabel}		Keterangan
				0,05	0,01	
3	Y atas X3	-0.652	5.402	1,997	2,655	Signifikan
4	Y atas X4	0.682	2.708	1,997	2,655	Signifikan
5	X4 atas X1	0.570	2.515	1,997	2,655	Signifikan
6	X4 atas X2	0.705	3.249	1,997	2,655	Signifikan
7	X4 atas X3	-0.661	4.065	1,997	2,655	Signifikan

** koefisien korelasi sangat signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha=0,01$)

Hasil perhitungan koefisien korelasi pada Tabel 4.13 atas menunjukkan bahwa semua korelasi signifikan pada tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$) dan 1% ($\alpha=0,01$). Ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan pada variabel-variabel yang dihipotesiskan. Dengan melihat signifikansi dan kuatnya hubungan antara variabel yang dihipotesiskan, maka model penelitian ini tetap sebagaimana hasil perhitungan koefisien jalur dan t_{hitung} yang ditunjukkan dalam model konstelasi hubungan variabel yang diduga dalam penelitian ini.

a. Analisis Jalur

Analisis jalur dapat dipandang sebagai analisis struktural yang membahas hubungan kausal di antara variabel-variabel. Analisis struktural adalah bentuk analisis jalur pada struktur model jalur hubungan variabel yang mengidentifikasi tingkat hubungan kausal. Analisis Jalur bisa dilakukan oleh Program SPSS 22. Tujuan dari analisis jalur adalah untuk menjelaskan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap seperangkat variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Pada saat akan melakukan analisis jalur, terlebih dahulu digambarkan secara diagramatik struktur hubungan kausal antara variabel penyebab dengan variabel akibat. Diagram ini disebut Diagram Jalur (Path Diagram). Diagram jalur secara grafis sangat membantu untuk melukiskan pola hubungan kausal antara sejumlah variabel. Pada model kausal dibedakan antara variabel eksogenus (variabel bebas), intervening (variabel perantara) dan endogenus (variabel terikat).

Variabel Eksogenus adalah variabel yang variabilitasnya diasumsikan terjadi karena penyebab-penyebabnya di luar model kausal. Variabel Endogenus adalah variabel yang variansinya terjelaskan oleh variabel eksogenus. Pengujian tersebut dapat dilihat pada lampiran 6

b. Analisis Jalur Model Struktur Pertama

Persamaan struktur satu terdiri dari empat jalur pengaruh yaitu pengaruh parsial X1 terhadap Y, pengaruh parsial X2 terhadap Y Pengaruh X3 terhadap Y dan pengaruh parsial X4 terhadap Y. Persamaan dalam model pertama ini adalah $\hat{Y} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon_1$. Uraian mengenai hasil estimasi koefisien jalur dari Program SPSS 22 dapat ditampilkan pada Tabel 4.14 dibawah ini ;

ESTIMASI PARAMETER MODEL STRUKTUR 1

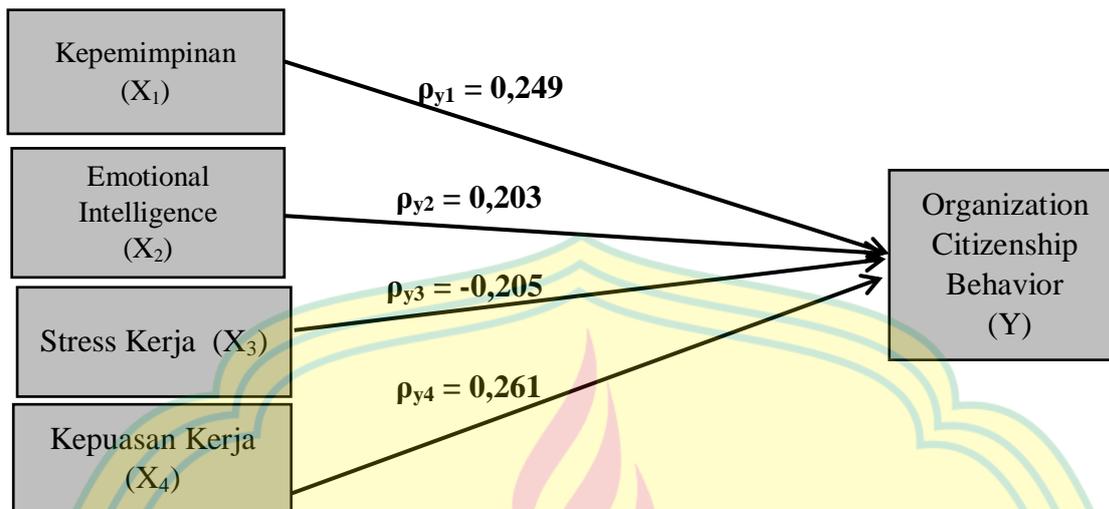
Tabel 4. 14 Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model Struktural 1

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	45,922	12,436		3,693	,000	
1	KP	,203	,064	,249	3,187	,002
	EI	,281	,129	,203	2,177	,032
	SK	-,205	,090	-,205	-2,283	,024
	KKJ	,677	,245	,261	2,760	,007

a. Dependent Variable: OCB

Dari Tabel 4.14 kolom *Standardized Coeficients Beta* menunjukkan nilai koefisien jalur masing-masing X1,X2,X3,X4 ke Y dengan persamaan $\hat{Y} = 0.249X_1 + 0.203X_2 - 0.205 \beta_3 X_3 + 0.261 X_4 + \epsilon_1$, dari persamaan tersebut yang tertinggi adalah X4 atau kepuasan kerja Hasil estimasi model struktural selanjutnya ditampilkan pada Gambar berikut ini :

DIAGRAM MODEL STRUKTUR 1



Gambar 4. 11 Diagram Jalur Model Struktur 1

2. Analisis Koefisien Jalur Model Struktur Kedua

Persamaan struktur satu terdiri dari empat jalur pengaruh yaitu pengaruh parsial X1 terhadap X4, pengaruh parsial X2 terhadap X4 dan pengaruh parsial X3 terhadap X4. Persamaan dalam model pertama ini adalah $X_4 = p_{41}X_1 + p_{42}X_2 + p_{43}X_3 + \epsilon_2$. Uraian mengenai hasil estimasi koefisien jalur dijelaskan pada Tabel 4.15 dibawah ini;

ESTIMASI PARAMETER MODEL STRUKTUR 2

Tabel 4. 15 Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model Struktural 2

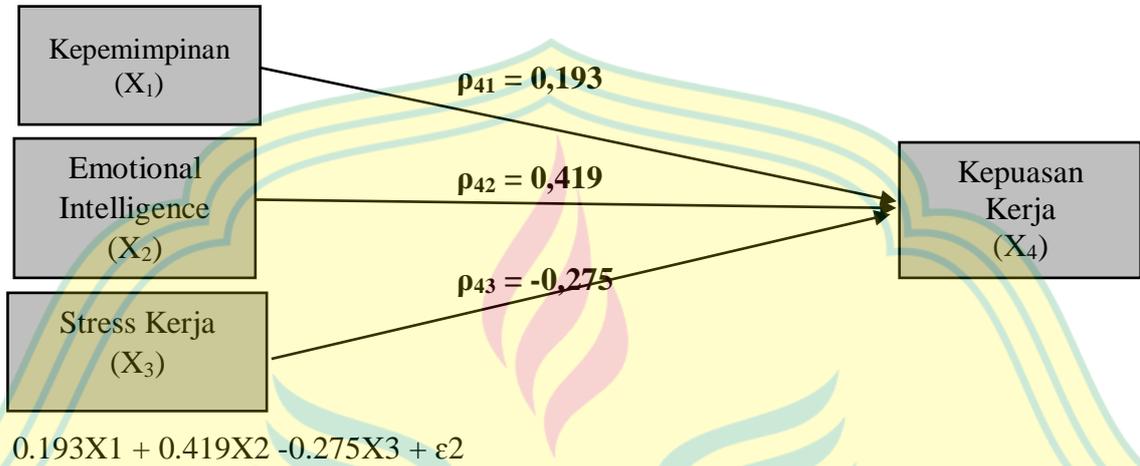
Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	17,517	4,560		3,841	,000
1	KP	,061	,024	,193	2,515	,013
	EI	,224	,046	,419	4,900	,000
	SK	-,106	,034	-,275	-3,164	,002

a. Dependent Variable: KKJ

Dari Tabel 4.15 kolom *Standardized Coefecients Beta* menunjukkan nilai koefisien jalur masing-masing X1,X2,X3, ke X4 dengan persamaan $X_4 = 0.193X_1 + 0.419X_2 - 0.275X_3 + \epsilon_2$, dari persamaan tersebut yang tertinggi adalah X2 atau *Emotional Intelegence*.

Hasil estimasi model struktural selanjutnya ditampilkan pada Gambar 4.7 berikut ini;

DIAGRAM MODEL STRUKTUR 2

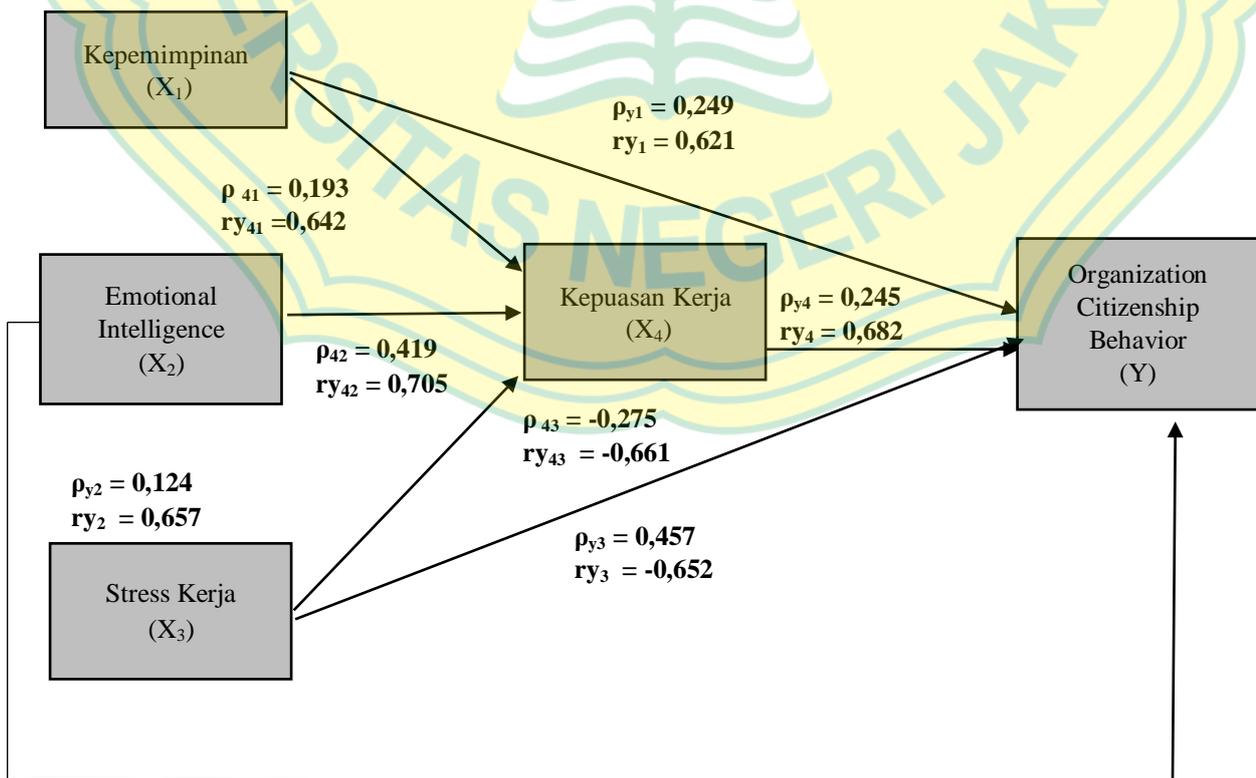


Gambar 4. 12 Diagram Jalur Model Struktur 2

3. Koefisien Jalur Model Struktur Keseluruhan

Berdasarkan hasil persamaan model struktural 1 dan 2 maka secara keseluruhan model empiris ditampilkan sebagai berikut;

DIAGRAM JALUR MODEL STRUKTUR KESELURUHAN



Gambar 4. 13 Diagram Jalur Empiris Full Model Structural

a. Analisa Sobel Test

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dalam hal ini intervening (variabel perantara) merupakan mediator hubungan dari variabel eksogenus (variabel bebas) ke endogenus (variabel terikat).—Untuk menguji seberapa besar peran variabel (variabel perantara) memediasi pengaruh (variabel bebas) ke endogenus (variabel terikat). digunakan uji Sobel test. Dimana Sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SE_a^2) + (a^2SE_b^2)}}$$

Dimana :

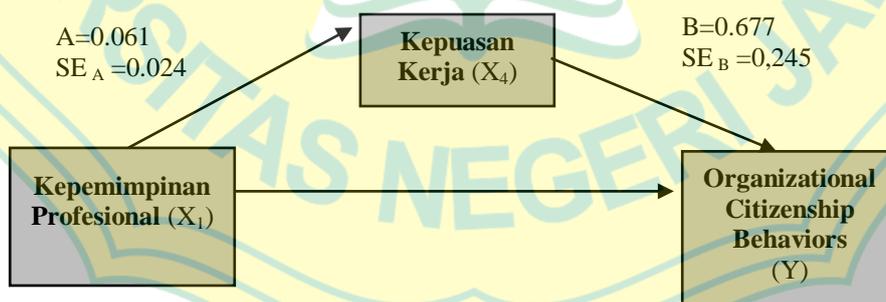
a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SE_a = standard error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi.

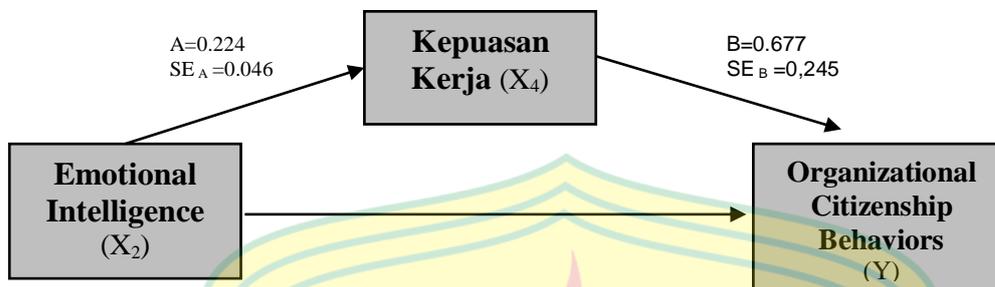
SE_b = standard error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

4. Model Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan Profesional(X₁) melalui Kepuasan Kerja (X₄) terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (Y)



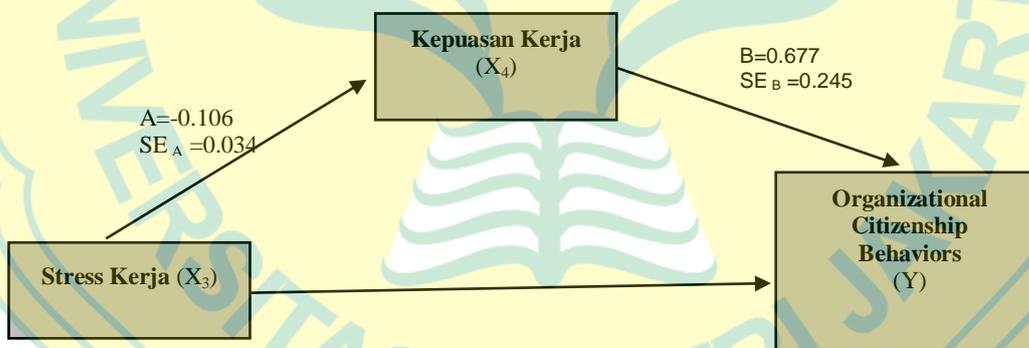
Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.61	Sobel test: 2.74707812	0.15033064	0.00601288
b	0.677			
s _a	0.024			
s _b	0.245			

5. Model Pengaruh tidak langsung *Emotional Intelligence* (X_2) melalui Kepuasan Kerja (X_4) terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (Y)



Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.224	Sobel test: 2.40328773	0.06310023	0.0162484
b	0.677			
s_a	0.046			
s_b	0.245			

6. Model Pengaruh tidak langsung Stress Kerja (X_3) melalui Kepuasan Kerja (X_4) terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (Y)



Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	-0.106	Sobel test: -2.06791527	0.03470258	0.03864799
b	0.677			
s_a	0.034			
s_b	0.245			

E. Pengujian Hipotesis

Sesudah analisis model struktural kausal di atas, hasil perhitungan yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dan mengukur pengaruh langsung

positif antar variabel. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan melalui perhitungan koefisien jalur dan signifikansi melalui uji-t untuk setiap jalur yang diteliti. Berikut ini diuraikan hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1

a. Pengaruh langsung positif Kepemimpinan (X_1) terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (Y)

Untuk menguji secara empirik bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut;

$$H_0 : \beta_{y1} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{y1} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur diperoleh $\rho_{y1} = 0,249$ dengan $t_{hitung} 3,187 > t_{tabel} 1,997$ ($\alpha=0,05$), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha=0,05$), maka H_0 ditolak sehingga koefisien jalur sangat signifikan. Dengan demikian bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Y).

2. Uji Hipotesis 2

a. Pengaruh langsung positif *Emotional Intelligence* (X_2) terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (Y)

Untuk menguji secara empirik bahwa *Emotional Intelligence* (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{y2} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{y2} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur diperoleh $\rho_{y2} = 0,124$ dengan $t_{hitung} 2,177 > t_{tabel} 1,997$ ($\alpha=0,05$), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha=0,05$), maka H_0 ditolak sehingga

koefisien jalur signifikan. Dengan demikian Emotional Intelligence(X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Organization Citizenship Behavior(Y).

3. Uji Hipotesis 3

a. Pengaruh langsung negatif Stress Kerja (X_3) terhadap terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Y)

Untuk menguji secara empirik bahwa Stress Kerja (X_3) berpengaruh langsung negatif terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{y3} \geq 0$$

$$H_1: \beta_{y3} < 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur diperoleh Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur diperoleh $\rho_{y3} = -0,205$ dengan $t_{hitung} -2,283 > t_{tabel} 1,997$ ($\alpha=0,05$), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha=0,05$), maka H_0 ditolak sehingga koefisien jalur signifikan. Dengan demikian Stress Kerja (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap Organization Citizenship Behavior(Y).

4. Uji Hipotesis 4

a. Pengaruh langsung positif Kepuasan Kerja (X_4) terhadap terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Y)

Untuk menguji secara empirik bahwa Kepuasan Kerja (X_4) berpengaruh langsung positif terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

$$H_0: \beta_{y4} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y4} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur diperoleh $\rho_{y4} = 0,261$ dengan $t_{hitung} 2,760 > t_{tabel} 1,997$ ($\alpha=0,05$), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha=0,05$), maka H_0 ditolak sehingga koefisien jalur signifikan. Dengan demikian Kepuasan Kerja (X_4) berpengaruh langsung positif terhadap Organization Citizenship Behavior(Y).

5. Uji Hipotesis 5

a. Pengaruh langsung positif Kepemimpinan(X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

Untuk menguji secara empirik bahwa Kepemimpinan(X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (X_4), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{41} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{41} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur diperoleh $\rho_{41} = 0,193$ dengan $t_{hitung} 2,515 > t_{tabel} 1,997$ ($\alpha=0,05$), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha=0,05$), maka H_0 ditolak sehingga koefisien jalur signifikan. Dengan demikian Kepemimpinan(X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (X_4).

6. Uji Hipotesis 6

a. Pengaruh langsung positif Emotional Intelligence (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

Untuk menguji secara empirik bahwa Emotional Intelligence (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (X_4), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{42} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{42} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur diperoleh $\rho_{42} = 0,419$ dengan $t_{hitung} 4,900 > t_{tabel} 1,997$ ($\alpha=0,05$), maka H_0 ditolak sehingga koefisien jalur signifikan. Dengan demikian Emotional Intelligence(X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (X_4).

7. Uji Hipotesis 7

a. Pengaruh langsung negatif Stress Kerja(X_3) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

Untuk menguji secara empirik bahwa Stress Kerja(X_3) berpengaruh langsung negatif terhadap Kepuasan Kerja (X_4), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

$$H_0: \beta_{43} \geq 0$$

$$H_1: \beta_{43} < 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur diperoleh $\rho_{43} = -0,275$ dengan $t_{hitung} -3,164 > t_{tabel} 1,997$ ($\alpha=0,05$), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha=0,05$), maka H_0 ditolak sehingga koefisien jalur signifikan. Dengan demikian Stress Kerja (X_3) berpengaruh langsung negatif terhadap Kepuasan Kerja (X_4).

8. Uji Hipotesis 8

a. Pengaruh tidak langsung positif Kepemimpinan(X_1) melalui Kepuasan Kerja (X_4) terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Y)

Untuk menguji secara empirik bahwa Kepemimpinan(X_1) berpengaruh tidak langsung positif terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

$$H_0: \beta_{y41} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y41} > 0$$

Dari tabel sobel test nilai z sebesar 1,9834 karena nilai z yang diperoleh sebesar 1,9834 $> 1,997$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa X_4 mampu memediasi hubungan pengaruh X_1 terhadap Y.

9. Uji Hipotesis 9

a. Pengaruh tidak langsung positif *Emotional Intelligence* (X_2) melalui Kepuasan Kerja (X_4) terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (Y)

Untuk menguji secara empirik bahwa *Emotional Intelligence* (X_2) berpengaruh tidak langsung positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

$$H_0: \beta_{y42} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y42} > 0$$

Dari tabel sobel test nilai z sebesar 2.6577 karena nilai z yang diperoleh sebesar 2.6577 > 1.997 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa X_4 mampu memediasi hubungan pengaruh X_1 terhadap Y.

10. Uji Hipotesis 10

a. Pengaruh tidak langsung negatif Stress Kerja (X_3) melalui Kepuasan Kerja (X_4) terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (Y)

Untuk menguji secara empirik bahwa Stress Kerja (X_3) berpengaruh tidak langsung negatif terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

$$H_0: \beta_{y42} \geq 0$$

$$H_1: \beta_{y42} < 0$$

Dari tabel sobel test nilai z sebesar -2.2234 karena nilai z yang diperoleh sebesar -2.2234 < 1.997 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa X_4 mampu memediasi hubungan pengaruh X_1 terhadap Y.

PENGUJIAN HIPOTESIS PENELITIAN

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

No	Jalur	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}		
				0,05	0,01	Ket
1	X1 terhadap	$p_{y1}=0,249$	3,187	1,997	2,650	Signifikan
2	X2 terhadap	$p_{y2}=0,203$	2,177	1,997	2,650	Signifikan
3	X3 terhadap	$p_{y3}=-0,205$	-2,283	1,997	2,650	Signifikan
4	X4 terhadap	$p_{y4}=0,261$	2,760	1,997	2,650	Signifikan
5	X4 terhadap	$p_{41}=0,193$	2,515	1,997	2,650	Signifikan
6	X4 terhadap	$p_{42}=0,419$	4,900	1,997	2,650	Signifikan
7	X4 terhadap	$p_{43}=-0,275$	-3,164	1,997	2,650	Signifikan
8	X1 melalui X4 terhadap	$p_{y41}=0,0471$	1,9834	1,997	2,650	Signifikan
9	X2 melalui X4 terhadap	$p_{y42}=0,0078$	2,6577	1,997	2,650	Signifikan
10	X3 melalui X4 terhadap	$p_{y43}=0,0261$	-2,2234	1,997	2,650	Signifikan

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan di atas maka diperoleh pembuktian hipotesis yang dirancang dalam penelitian ini. Sebagaimana yang diuraikan dalam perumusan masalah penelitian ini, ada tujuh hipotesis utama. Hipotesis menegaskan dugaan apakah ada pengaruh: 1) Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*, 2) Emotional Intelligence terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*, 3) Stress Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*, 4) Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*, 5) Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, 6) Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja, 7) Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja. 8) Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*, 9) Emotional Intelligence melalui Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*, 10) Stress Kerja melalui Kepuasan

Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviors Pembahasan mengenai temuan empiris ini akan dijelaskan dalam uraian berikutnya.

1. Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*

Variabel Kepemimpinan ini dijelaskan melalui empat indikator, mempengaruhi, Membimbing, Memotivasi, Membina Keempat indikator ini kemudian dijelaskan secara lebih rinci dalam 22 pertanyaan, dari hasil data lapangan menunjukkan skor tertinggi dalam variabel Kepemimpinan adalah membina sedangkan yang terendah Memotivasi sedangkan variable Organizational Citizenship Behaviors dijelaskan melalui ketiga indikator, perilaku diskresioner, melebihi persyaratan peran kerja, membantu orang lai. Ketiga indikator ini kemudian dijelaskan secara lebih rinci dalam 24 pertanyaan yang menunjukkan skor tertinggi dalam variabel Organizational Citizenship Behaviors adalah perilaku diskresioner sedangkan yang terendah membantu orang lain.

Uji hipotesis pengaruh Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behaviors di tabel 4.16 menghasilkan kesimpulan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh langsung positif terhadap Organizational Citizenship Behaviors. Hal ini menjadi bukti empiris bahwa semakin baik Kepemimpinan seseorang, maka semakin tinggi Organizational citizenship behaviors yang dimiliki oleh Guru GPK di SMP Inklusi Jawa Barat. Tentu saja Kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang memiliki pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviors, tetapi tetap saja menjadi salah satu prediktor penting dalam mendukung Organizational Citizenship Behaviors seseorang. Kepemimpinan akan menjadikan individu memberikan pengaruh dalam mengarahkan dan menggerakkan seluruh sumber daya organisasi yang dipimpinya sehingga akan terciptanya efektifitas kerja bagi bawahanya serta mendukung organisasi dalam mencapai tujuan yang ada.

Secara logis dapat dijabarkan bahwa Kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviors. Kepemimpinan merupakan otoritas penting dalam memobilisasi sumber daya dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan tidak merujuk posisi atau jabatan di mana suatu individu berada. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi dan menginspirasi dalam suatu kelompok atau organisasi berkaitan dengan visi yang ingin diraih. Organizational Citizenship Behaviors adalah satu bagian dari tujuan organisasi yang menggambarkan ukuran pencapaian dalam jangka waktu tertentu. Organizational Citizenship Behaviors adalah salah satu ukuran dalam keberhasilan langkah untuk mencapai tujuan akhir. Kepemimpinan mampu memobilisasi sumber daya dan individu dalam mengerahkan kemampuannya dalam mencapai Organizational Citizenship Behaviors yang baik. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mendorong Organizational Citizenship Behaviors.

Berdasarkan temuan di lapangan kepala sekolah memberikan kemungkinan kepada masyarakat melibatkan diri secara penuh dalam pengambilan keputusan mengenai masalah-masalah sekolah. Keterlibatan tersebut adalah meliputi seluruh komunitas sekolah terlibat dalam proses pendidikan. Siswa, guru, dan orang tua, semuanya memiliki hak untuk mengambil bagian dalam proses tersebut .

Bukti empiris hasil uji hipotesis ini mendukung beberapa teori dan penelitian sebelumnya dalam kaitan pengaruh Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behaviors. Sebagaimana dipaparkan dalam Sub-Bab II Kerangka teori, bahwa kepemimpinan merupakan salah faktor penentu dalam Organizational Citizenship Behaviors. Ada landasan dan kajian teoretik bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang diduga mampu mempengaruhi Organizational

Citizenship Behaviors. Dalam suatu literature ilmiah yang ditulis oleh Peter Northouse mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai

“A process whereby an individual influences a group of individuals to achieve a common goal”.(Northouse, 2016).

Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.

Pada tingkat teoritis, pemeriksaan hubungan antara Kepemimpinan, dan Organizational Citizenship Behaviors dapat membantu memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana dan mengapa upaya perubahan organisasi berhasil, yang menunjukkan bahwa faktor organisasi secara signifikan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi

Beberapa jurnal internasional yang mengupas betapa pentingnya peran Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behaviors adalah Heni Awanti, Aziz Fathoni, Djamaludin Malik. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviors Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Indofood CBP Sukses Makmur (Nutrition & Special Food) Cabang Semarang)(Heni Awanti , Aziz Fathoni, 2018) Kajian yang relevan dalam penelitian ini adalah kesamaan variabel bebas Kepemimpinan dan variabel Organizational Citizenship Behavior sebagai variable terikat. Hasil temuan ini menyimpulkan bahwa Kepemimpinan memiliki hubungan positif yang levelnya medium terhadap Organizational Citizenship Behavior. Ada banyak jurnal, disertasi dan penelitian dari dalam dan luar negeri yang mendukung teori bahwa Kepemimpinan memiliki peran penting terhadap Organizational Citizenship Behaviors. Ini menunjukkan bukti empiris berupa hasil uji hipotesis

sejalan dengan teori bahwa Kepemimpinan berperan penting dalam Organizational Citizenship Behaviors.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik ini maka semakin memperkuat teori yang menjelaskan tentang pentingnya Kepemimpinan dalam Organizational Citizenship Behaviors. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa indikasi statistik mendukung teori bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviors.

2. *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*

Variabel *Emotional Intelligence* ini dijelaskan melalui lima indikator, kesadaran diri, manajemen diri, Empati, Keterampilan social, Motivasi diri. Kelima indikator ini kemudian dijelaskan secara lebih rinci dalam 26 pertanyaan, dari hasil data lapangan menunjukkan skor tertinggi dalam variabel *Emotional Intelligence* adalah kesadaran diri sedangkan yang terendah Motivasi diri. Sedangkan variable *Organizational Citizenship Behaviors* dijelaskan melalui ketiga indikator, perilaku diskresioner, melebihi persyaratan peran kerja, membantu orang lain. Ketiga indikator ini kemudian dijelaskan secara lebih rinci dalam 24 pertanyaan yang menunjukkan skor tertinggi dalam variabel *Organizational Citizenship Behaviors* adalah perilaku diskresioner sedangkan yang terendah membantu orang lain.

Uji hipotesis pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* di tabel 4.16 menghasilkan kesimpulan bahwa *Emotional Intelligence* memiliki pengaruh langsung positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*. Hal ini menjadi bukti empiris bahwa semakin kuat *Emotional Intelligence*, maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behaviors* yang dimiliki oleh Guru GPK di SMP Inklusi Jawa Barat. Adanya pengaruh langsung *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* menunjukkan bahwa salah satu faktor

yang menentukan *Organizational Citizenship Behaviors* individu adalah Emotional Intelligence.

Secara logis dapat dijabarkan bahwa Emotional Intelligence merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviors*. Emotional Intelligence dapat membantu *Organizational Citizenship Behaviors* melalui adopsi dan implementasi nilai-nilai yang mendorong produktivitas kerja. Emotional Intelligence yang positif bisa menciptakan perilaku-perilaku produktif di luar aturan kerja standar atau aturan baku tertulis sehingga mendorong individu memberikan kemampuan terbaiknya dalam bekerja dan memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama menyebabkan Guru GPK akan merasa bertanggung jawab secara sukarela bersedia bekerja keras, memiliki komitmen dan kesetiaan serta berusaha lebih keras dan memberikan usaha terbaiknya dalam mendorong *Organizational Citizenship Behaviors*. Emotional Intelligence dapat menjadi faktor kunci yang menentukan sukses atau tidaknya sebuah organisasi pada masa yang akan datang.

Bukti di lapangan keberhasilan Emotional Intelligence dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviors* salah satunya guru GPK bersedia bekerja keras, memiliki komitmen dan kesetiaan serta berusaha lebih keras dan memberikan usaha terbaiknya. Guru dengan kecerdasan emosional yang baik dan antusias akan berusaha untuk meningkatkan kapasitas melakukan pekerjaan mereka dan memberi energi untuk melakukan bagian mereka sebaik mungkin dengan tolok ukur kemampuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kesimpulan ini mendukung beberapa teori dan penelitian yang sudah ada dalam kaitan pengaruh Emotional Intelligence terhadap *Organizational Citizenship*

Behaviors. Sebagaimana dipaparkan dalam sub-bab II kerangka teori, bahwa Emotional Intelligence merupakan salah faktor penentu dalam Organizational Citizenship Behaviors. Beberapa teori pendukung yang sudah dijelaskan dalam kerangka teori. Banyak penelitian dan referensi teori yang menyatakan bahwa Emotional Intelligence merupakan salah satu faktor yang diduga mampu mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviors. Dalam suatu literature ilmiah yang ditulis oleh Marcia Hughes dan Amy Miller mengatakan Kecerdasan emosional adalah

Emotional intelligence is that it can be learned and improved. Instead of being a static trait EI is comprised of competencies and skills that can be enhanced over time. Almost everyone can become better at recognizing and managing their emotions, at applying their increased awareness and improved behavior more effectively to a greater range situations, and at enhancing their interaction with other in individual and team situations (Hughes & Miller, 2011)

Emotional Intelligence adalah variabel penting yang dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviors, terlepas dari perbedaan generasi mereka. Pendapat tersebut menegaskan bahwa adanya pengaruh Emotional Intelligence terhadap Organizational Citizenship Behaviors. Aji Ratna Kusuma, Muhammad Ali Adriansyah, Netty Dyan Prastika tahun 2013. Dengan judul Pengaruh Daya Juang, Kecerdasan Emosional, Dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Persepsi Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (A. R. Kusuma et al., 2019).. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dalam penelitian ini maka semakin memperkuat teori yang menjelaskan tentang pentingnya Emotional Intelligence dalam Organizational Citizenship Behaviors. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa indikasi statistik mendukung teori bahwa Emotional Intelligence memiliki pengaruh positif langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviors.

3. Stress Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*

Variabel Stress Kerja ini dijelaskan melalui empat indikator, fisiologis, psikologis, perilaku, lingkungan fisik. Keempat indikator ini kemudian dijelaskan secara lebih rinci dalam 20 pertanyaan, dari hasil data lapangan menunjukkan skor tertinggi dalam variabel Stress Kerja adalah lingkungan fisik sedangkan yang terendah fisiologis. Untuk variable *Organizational Citizenship Behaviors* dijelaskan melalui ketiga indikator, perilaku diskresioner, melebihi persyaratan peran kerja, membantu orang lain. Ketiga indikator ini kemudian dijelaskan secara lebih rinci dalam 24 pertanyaan yang menunjukkan skor tertinggi dalam variabel *Organizational Citizenship Behaviors* adalah perilaku diskresioner sedangkan yang terendah membantu orang lain.

Uji hipotesis pengaruh Stress Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* di tabel 4.16 menghasilkan kesimpulan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh langsung negatif terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*. Hal ini menjadi bukti empiris bahwa semakin rendah Stress Kerja, maka semakin baik *Organizational Citizenship Behaviors* Guru GPK. Walaupun dalam kenyataannya Stress Kerja bukan satu-satunya faktor yang memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*, tetapi bukti empiris menunjukkan bahwa Stress Kerja yang rendah menjadi salah satu prediktor penting dalam mendukung *Organizational Citizenship Behaviors* seseorang.

Secara logis dan berdasarkan *The Center for the Promotion of Health in the New England Workplace* (CPH-NEW), Job stress is

The harmful physical and emotional responses that occur when the requirements of the job do not match the capabilities, resources, or needs of the worker. (CPH-NEW, 2015).

Stres kerja adalah respons fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja.

.Berdasarkan pengamatan di lapangan Stress Kerja Guru berdasarkan Beban pekerjaan yang dipikul GPK di Sekolah penyelenggara pendidikan inklusif ketika menjalankan tugas profesionalnya sudah sesuai dengan tanggung jawab guru. Namun ada kondisi yang dipicu karena interaksinya dengan pekerjaan yang seringkali mendatangkan konflik bathin, yakni apa yang dilakukan dengan hasil yang dicapai secara kasat mata seringkali terjadi kontra produktif. Dan beberapa kondisi yang selama ini sudah menyatu dengan profesi guru seperti terbatasnya fasilitas pembelajaran, gaji guru tidak memadai.

Bukti empiris hasil uji hipotesis bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh langsung positif terhadap Organizational Citizenship Behaviors menjadi fakta yang mendukung beberapa teori dan penelitian yang sudah ada. Teori-teori yang mendukung bahwa konstruk Stress Kerja merupakan faktor penting dalam Organizational Citizenship Behaviors sudah diuraikan dalam Sub-Bab II Kerangka teori. Penelitian yang dilakukan oleh adalah Afui, N., Arifin, A. H., & Matriadi, F. pada tahun 2018. Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru SD Di UPTD-PK Nisam. Penelitian kausal ini untuk menguji pengaruh Stress Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* studi kausal pada Guru SD Di UPTD-PK Nisam Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Stress Kerja terhadap variable *Organization Citizenship Behavior*, berpengaruh langsung negatif antara Stress Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

Penelitian ini menegaskan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh penting bagi Organizational Citizenship Behaviors. Fakta-fakta teori ini menunjukkan bahwa Stress Kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviors. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik ini maka semakin mendukung teori yang meyakini pentingnya Stress Kerja dalam Organizational Citizenship Behaviors. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa indikasi statistik mendukung teori bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh negatif langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviors.

4. Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviors

Variabel Kepuasan Kerja ini dijelaskan melalui tiga indikator, perasaan puas dengan pekerjaan, kepercayaan atas yang didapat, perilaku dengan rekan dan atasan. Ketiga indikator ini kemudian dijelaskan secara lebih rinci dalam 10 pertanyaan, dari hasil data lapangan menunjukkan skor tertinggi dalam variabel Kepuasan Kerja adalah perasaan puas dengan pekerjaan sedangkan yang terendah perilaku dengan rekan dan atasan. Untuk variable Organizational Citizenship Behaviors dijelaskan melalui ketiga indikator, perilaku diskresioner, melebihi persyaratan peran kerja, membantu orang lain. Ketiga indikator ini kemudian dijelaskan secara lebih rinci dalam 24 pertanyaan yang menunjukkan skor tertinggi dalam variabel Organizational Citizenship Behaviors adalah perilaku diskresioner sedangkan yang terendah membantu orang lain

Uji hipotesis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviors di tabel 4.16 menghasilkan kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung positif terhadap Organizational Citizenship Behaviors. Hal ini menjadi bukti empiris bahwa Kepuasan Kerja merupakan salah satu prediktor penting dalam mendukung Organizational Citizenship Behaviors seseorang guru GPK.

Secara logis dapat dijabarkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviors. Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya. Berdasarkan Kinicki, A., dan Fugate tahun 2018 menyatakan kepuasan kerja secara formal dapat didefinisikan : *Job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of your job. Job satisfaction is not a monolithic concept. Rather, a person can be relatively satisfied with one aspect of her or his job and dissatisfied with one or more others* (Kinicki & Williams, 2013). Namun Kepuasan Kerja yang rendah akan menghambat efektifitas dan menghasilkan Organizational Citizenship Behaviors yang buruk. Kepuasan Kerja merupakan salah satu pendorong organisasi dalam memberikan manfaat lebih baik pada organisasi, diantaranya terhadap Organizational Citizenship Behaviors. Berdasarkan pengamatan di lapangan Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap guru pendidik khusus (GPK) terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara guru sesama guru dan dengan muridnya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya

Dari uraian kerangka teoretik di Bab II telah dijelaskan bahwa Kepuasan Kerja seseorang mampu mendorong Organizational Citizenship Behaviors yang dimilikinya. Organizational Citizenship Behaviors berkaitan dengan ukuran keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Cukup banyak referensi teori yang menegaskan bahwa Kepuasan Kerja mampu mendukung Organizational Citizenship Behaviors.

Dalam kaitan Kepuasan Kerja mampu mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviors dinyatakan oleh Wasposito, A. A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Perum Damri Kantor Pusat. (Wasposito, 2019). Penelitian kausal ini untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* studi kausal pada Karyawan Perum Damri Kantor Pusat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Kepuasan Kerja terhadap variable *Organization Citizenship Behavior*, berpengaruh langsung positif antara Kepuasan Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

Landasan teoretik hubungan Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behaviors sejalan dengan hasil uji hipotesis berupa temuan empirik bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Organizational Citizenship Behaviors.

5. Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Kepemimpinan ini dijelaskan melalui empat indikator, mempengaruhi, Membimbing, Memotivasi, Membina Keempat indikator ini kemudian dijelaskan secara lebih rinci dalam 22 pertanyaan, dari hasil data lapangan menunjukkan skor tertinggi dalam variabel Kepemimpinan adalah membina sedangkan yang terendah Memotivasi. Untuk Variabel Kepuasan Kerja ini dijelaskan melalui tiga indikator, perasaan puas dengan pekerjaan, kepercayaan atas yang didapat, perilaku dengan rekan dan atasan. Ketiga indikator ini kemudian dijelaskan secara lebih rinci dalam 10 pertanyaan, dari hasil data lapangan menunjukkan skor tertinggi dalam variabel Kepuasan Kerja adalah perasaan puas dengan pekerjaan sedangkan yang terendah perilaku dengan rekan dan atasan

Uji hipotesis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di tabel 4.16 menghasilkan kesimpulan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menjadi bukti empiris bahwa semakin baik kepemimpinan seseorang, maka semakin baik Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh Guru GPK di SMP Inklusi Jawa Barat. Bukti empiris ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan menjadi salah satu faktor pendukung Kepuasan Kerja.

Secara logis dapat dijabarkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Kepemimpinan dapat membantu dalam Kepuasan Kerja Guru GPK, sebab Kepuasan Kerja melalui mekanisme yang baik merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin yang memiliki karakter kepemimpinan. Kepemimpinan menentukan tindakan efektif dan efisien yang dihasilkan dari keputusan yang diambil. Setiap kepemimpinan yang baik dituntut membuat sebuah keputusan yang baik karena keputusan yang buruk bukan hanya akan berdampak pada organisasi tetapi juga berdampak kepada Kepuasan Kerja orang-orang di dalamnya.

Berdasarkan pengamatan di lapangan kepemimpinan yang kuat akan memberikan Kepuasan Kerja yang besar kepada bawahannya sebagai contoh kepala sekolah yang bertekad untuk melaksanakan tugasnya dengan mengedepankan pelayanan prima terhadap siswa.

Penelitian Arifah, D. A., & Romadhon, C. pada tahun 2015, dengan judul Pengaruh Organizational Citizenship Behaviors, Komitmen Profesional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang) (Arifah & Romadhon, 2015). Penelitian kausal ini untuk menguji pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja studi kausal pada Kantor

Akuntan Publik di Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan adanya peningkatan kompleksitas masalah yang dihadapi organisasi sehingga karyawan harus meningkatkan Kepuasan Kerja dalam bekerja. Hal ini dapat direalisasikan jika didukung oleh kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan yang baik juga dapat memotivasi karyawan agar diarahkan ke kondisi kerja yang lebih baik untuk memiliki kemampuan dan kekuatan dalam melaksanakan tugasnya, dan bahkan meningkatkan hasilnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi peningkatan Kepuasan Kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis tentang pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di atas menunjukkan keselarasan antara bukti empiris dengan teori yang sudah ada bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja.

6. *Emotional Intelligence* terhadap Kepuasan Kerja

Variabel *Emotional Intelligence* ini dijelaskan melalui lima indikator, kesadaran diri, manajemen diri, Empati, Keterampilan social, Motivasi diri. Kelima indikator ini kemudian dijelaskan secara lebih rinci dalam 26 pertanyaan, dari hasil data lapangan menunjukkan skor tertinggi dalam variabel *Emotional Intelligence* adalah kesadaran diri sedangkan yang terendah Motivasi diri. Untuk Variabel Kepuasan Kerja ini dijelaskan melalui tiga indikator, perasaan puas dengan pekerjaan, kepercayaan atas yang didapat, perilaku dengan rekan dan atasan. Ketiga indikator ini kemudian dijelaskan secara lebih rinci dalam 10 pertanyaan, dari hasil data lapangan menunjukkan skor tertinggi dalam variabel Kepuasan Kerja adalah perasaan puas dengan pekerjaan sedangkan yang terendah perilaku dengan rekan dan atasan

Uji hipotesis pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kepuasan Kerja di tabel 4.16 menghasilkan kesimpulan bahwa *Emotional Intelligence* memiliki pengaruh

langsung positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menjadi bukti empiris bahwa semakin kuat Emotional Intelligence, maka semakin baik Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh Guru GPK di SMP Inklusi Jawa Barat. Bukti empiris ini menunjukkan bahwa Emotional Intelligence menjadi salah satu faktor pendukung Kepuasan Kerja yang baik.

Secara logis dapat dijabarkan bahwa Emotional Intelligence merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Emotional Intelligence berisi nilai-nilai dan sistem yang dianut setiap individu-individu dalam organisasi dan dijadikan rujukan penting dalam Kepuasan Kerja. Emotional Intelligence memiliki efek langsung pada Kepuasan Kerja untuk dicapai. Hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan teori yang diajukan oleh Sementara itu Ciarrochi, J., Forgas, J. P., & Mayer, J. D. mengatakan

Emotional intelligence is the latest development in understanding the relation between reason and emotion. Emotional intelligence as a mental ability, and measured as a mental ability. The importance of Emotional intelligence extends to a) understanding ourselves and others, b) improving individual assessment and prediction, and c) contributing social and cultural practices (Ciarrochi et al., 2006)

Kecerdasan Emosional merupakan perkembangan terakhir dalam memahami hubungan antara pemikiran dan emosi. Kecerdasan Emosional sebagai kemampuan mental, dan dapat diukur sebagai kemampuan mental. Pentingnya cakupan kecerdasan emosional terhadap a) memahami diri kita dan orang lain, b) memperbaiki penilaian dan prediksi individu, dan c) berkontribusi terhadap praktik sosial dan budaya

Berdasarkan pengamatan di lapangan guru dengan Kecerdasan emosional yang baik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kesadaran akan emosi antarpribadi dapat membantu pengaturan perasaan dan emosi negatif dan dengan demikian individu akan memiliki kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan mereka; kinerja yang lebih baik

pada gilirannya akan menetapkan fondasi untuk kepuasan kerja. Tampaknya karyawan dengan kecerdasan emosi tinggi akan lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka akan mengidentifikasi rasa putus asa dan stres lebih mudah dan akan menguranginya.

Dalam kaitan Emotional Intelligence mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja, penelitian yang dilakukan oleh Wen, J., Huang, S. S., & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. (Wen et al., 2019) Berdasarkan sampel dari 279 karyawan hotel Cina, hasil penelitian menunjukkan bahwa Penelitian ini memberikan kontribusi untuk pemahaman yang lebih baik tentang peran kecerdasan emosional dan strategi kerja emosional dalam mempengaruhi kepuasan karyawan hotel dan bagaimana dukungan organisasi dapat berfungsi sebagai sumber daya organisasi dalam mengubah mekanisme psikologis yang mendasari kerja emosional dan kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis tentang pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja di atas menunjukkan keselarasan antara bukti empiris dengan teori yang sudah ada bahwa Emotional Intelligence berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja.

7. Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Stress Kerja ini dijelaskan melalui empat indikator, fisiologis, psikologis, perilaku, lingkungan fisik. Keempat indikator ini kemudian dijelaskan secara lebih rinci dalam 20 pertanyaan, dari hasil data lapangan menunjukkan skor tertinggi dalam variabel Stress Kerja adalah lingkungan fisik sedangkan yang terendah fisiologis. Untuk Variabel Kepuasan Kerja ini dijelaskan melalui tiga indikator, perasaan puas dengan pekerjaan, kepercayaan atas yang didapat, perilaku dengan rekan dan atasan. Ketiga indikator ini kemudian dijelaskan secara lebih rinci dalam 10

pertanyaan, dari hasil data lapangan menunjukkan skor tertinggi dalam variabel Kepuasan Kerja adalah perasaan puas dengan pekerjaan sedangkan yang terendah perilaku dengan rekan dan atasan.

Uji hipotesis pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja di tabel 4.16 menghasilkan kesimpulan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh langsung negatif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menjadi bukti empiris bahwa terdapat hubungan antara Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru GPK di SMP Inklusi Jawa Barat. Bukti empiris ini menunjukkan bahwa Stress Kerja kerja yang rendah menjadi salah satu faktor pendukung Kepuasan Kerja. Stres kerja sering terjadi karena karyawan bekerja di bawah pengawasan yang buruk dan kurang kebebasan sehingga mengurangi kepuasan kerja. Sedapat mungkin pimpinan menjaga lingkungan organisasi yang kurang formal menjadi lebih pribadi dan lebih mendukung karyawan untuk dapat membantu mengurangi stres.. Berdasarkan *The Center for the Promotion of Health in the New England Workplace (CPH-NEW)*, Job stress is *The harmful physical and emotional responses that occur when the requirements of the job do not match the capabilities, resources, or needs of the worker.* (CPH-NEW, 2015) .

Stres kerja adalah respons fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja.

Berdasarkan pengamatan di lapangan mengidentifikasi sebagai pemicu stres kerja guru sekolah adalah keluhan fisik seperti migrain, tidak ada kehidupan di luar pekerjaan, pengawasan yang berlebihan,. Ini mengungkapkan kondisi pekerjaan dan jenis pekerjaan untuk guru sekolah di beberapa titik tidak menguntungkan dan yang

dapat menyebabkan stres kerja guru sekolah. Stres kerja dapat memengaruhi persepsi seseorang terhadap kepuasan kerja

Ada cukup banyak landasan teoretik dan bukti-bukti empirik yang menyatakan bahwa Stress Kerja merupakan faktor penting dalam Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan Wisnu Sri Kuncoro, Heru Sri Wulan, dan Andi Tri Haryono tahun 2018 dengan judul Pengaruh Konflik Kerja , Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening) Di PT Roberta Prima Tobacco, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan secara parsial yaitu konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sampel penelitian tersebut adalah karyawan yang bekerja pada PT.Roberta Prima tobacco. Sampel dilakukan dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner disebarkan langsung sebanyak 125 kuesioner.(Kuncoro et al., 2018).

Hasil uji hipotesis tentang pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja di atas menunjukkan keselarasan antara bukti empiris dengan teori yang sudah ada bahwa Stress Kerja berpengaruh langsung negatif terhadap Kepuasan Kerja.

8. Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*

Penelitian ini pada dasarnya adalah untuk bersama-sama menguji pengaruh kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suryanatha, A. N. B., & Ardana, K. pada tahun (2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behaviors* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Baleka Resort Hotel & Spa Legian,

Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dan Organizational Citizenship Behaviors terhadap kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian tersebut dengan menggunakan uji analisis jalur menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Organizational Citizenship Behaviors berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap dan tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap OCB, Organizational Citizenship Behaviors berpengaruh positif dan signifikan terhadap dan tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap OCB, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Suryanatha & Ardana, 2014).

. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa indikasi statistik mendukung teori bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviors melalui Kepuasan Kerja.

9. *Emotional Intelligence* melalui Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*

Penelitian ini pada dasarnya adalah untuk bersama-sama menguji pengaruh Emotional Intelligence terhadap Organizational Citizenship Behaviors melalui Kepuasan Kerja. Studi ini menemukan bahwa Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Emotional Intelligence terhadap Organizational Citizenship Behaviors. Penelitian ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Indi Ramadhan tahun 2017 dengan judul Studi Determinasi Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja, Dan Organizational Citizenship Behaviors Terhadap Organizational Citizenship Behaviour, Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk menganalisis dan menginvestigasi pengaruh kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behaviors terhadap

organizational citizenship behaviour di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, hasil penelitian tersebut adalah kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behaviors secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap organizational citizenship behaviour. (Ramadhani, 2017)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa indikasi statistik mendukung teori bahwa Emotional Intelligence memiliki pengaruh positif langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviors melalui Kepuasan Kerja.

10. Stress Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*

Penelitian ini pada dasarnya adalah untuk bersama-sama menguji pengaruh Stress Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviors melalui Kepuasan Kerja, Penelitian ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Nadya Mahri, Bambang Widjajanta, dan Sumiyati tahun 2018 dengan judul Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Barat di Bandung. Tujuan penelitian tersebut yaitu untuk melihat pengaruh Stress Kerja, kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasi. Penelitian ini sebagai dasar untuk memahami konsep Stress Kerja, kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek yaitu pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat di Bandung dengan variabel yang diteliti yaitu kecerdasan emosional, kepuasan kerja, perilaku kewargaan organisasi serta menggunakan teori atau referensi yang berbeda dengan peneliti sebelumnya. (Mahri et al., 2018). Hasil penelitian menyatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa indikasi statistik mendukung teori bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh negatif langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviors melalui Kepuasan Kerja.

