

**PENGARUH *DEVELOPMENTAL LEADERSHIP*, SENSITIVITAS EKUITI,
DAN HUBUNGAN SESAMA ANGGOTA TIM (TMX) TERHADAP PERILAKU
KEWARGAAN ORGANISASI (OCB) DENGAN KONTRAK PSIKOLOGIS
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Suatu Studi Pada Sekolah Tinggi Swasta di Bogor – Jawa Barat)



**BENEDICTUS C PRAKOSO
9917917028**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**PASCA SARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2024**

**PENGARUH DEVELOPMENTAL LEADERSHIP, SENSITIVITAS
EKUITI, DAN HUBUNGAN SESAMA ANGGOTA TIM (TMX)
TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI (OCB) DENGAN
KONTRAK PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(SUATU STUDI PADA SEKOLAH TINGGI SWASTA DI BOGOR – JAWA
BARAT)**

Benedictus C. Prakoso
Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *developmental leadership*, sensitivitas ekuiti, dan hubungan sesama anggota tim, dan kontrak psikologis dengan perilaku kewargaan organisasi (OCB). Disamping itu untuk menganalisis apakah kontrak psikologis dapat memediasi hubungan *developmental leadership*, sensitivitas ekuiti, dan hubungan sesama anggota tim terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Teknik pengumpulan data menggunakan proporsional random sampling terhadap dosen tetap dengan jumlah sampel 205 dosen tetap pada 12 sekolah tinggi swasta di wilayah Bogor, Jawa Barat. Teknik analisis data menggunakan model persamaan struktural dengan program AMOS 21. Hipotesis kausalitas yang dikembangkan dan telah diuji berdasarkan critical ratio dalam program AMOS diperoleh hasil, (1) terdapat pengaruh langsung positif *developmental leadership* dan hubungan sesama anggota tim terhadap kontrak psikologis, sedangkan sensitivitas ekuiti tidak berpengaruh terhadap kontrak psikologis, (2) terdapat pengaruh langsung positif *developmental leadership*, hubungan sesama anggota tim, dan kontrak psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasi, sedangkan sensitivitas ekuiti tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi, (3) terdapat pengaruh tidak langsung positif antara *developmental leadership* dan hubungan sesama anggota tim terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui kontrak psikologis sebagai mediasi. Hasil uji mediasi diperoleh bahwa kontrak psikologis memediasi secara parsial. Koefisien arah pengaruh menyatakan bahwa *developmental leadership* memiliki nilai tertinggi terhadap perilaku kewargaan organisasi dibandingkan hubungan sesama anggota tim dan kontrak psikologis.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan terhadap faktor-faktor kepemimpinan seperti melibatkan dosen dalam proses pengambilan keputusan dan memberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasi dosen. Faktor-faktor hubungan sesama anggota tim seperti kebijakan yang mendorong dosen untuk bekerjasama dengan rekan kerja juga turut meningkatkan perilaku kewargaan organisasi dosen. Temuan baru dari penelitian ini adalah model peningkatan perilaku kewargaan organisasi dosen oleh *developmental leadership* dan hubungan sesama anggota tim yang dimediasi kontrak psikologis.

Kata Kunci: perilaku kewargaan organisasi (OCB), *developmental leadership*, sensitivitas ekuiti, hubungan sesama anggota tim, kontrak psikologis

**THE INFLUENCE OF DEVELOPMENTAL LEADERSHIP, EQUITY SENSITIVITY, AND RELATIONSHIP AMONG TEAM MEMBERS (TMX) ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) WITH PSYCHOLOGICAL CONTRACT AS A MEDIATION VARIABLE
(A STUDY AT PRIVATE COLLEGE IN BOGOR – WEST JAVA)**

Benedictus C. Prakoso
Human Resource Management Science

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of *developmental leadership*, equity sensitivity, relationships among team members, and the psychological contract on organizational citizenship behavior (OCB). Apart from that, to analyze whether the psychological contract can mediate the relationship between *developmental leadership*, equity sensitivity, and relationships among team members on organizational citizenship behavior.

The data collection technique used proportional random sampling of lecturers with a sample size of 205 lecturers at 12 private colleges in Bogor, West Java. The data analysis technique uses a structural equation model with AMOS 21. The causality hypothesis developed and tested based on the critical ratio in the AMOS program obtained results; (1) there is a positive direct influence of developmental leadership and relationships among team members on the psychological contract, while equity sensitivity does not influence the psychological contract, (2) there is a positive direct influence of developmental leadership, relationships among team members, and the psychological contract on organizational citizenship behavior, while equity sensitivity does not influence organizational citizenship behavior, (3) there is a positive indirect influence between developmental leadership and relationship among team members on organizational citizenship behavior through psychological contract as mediation. The results of the mediation test show that a psychological contract is partially mediation. The direction coefficient of influence states that developmental leadership has the highest value on organizational citizenship behavior compared to relationships among team members and psychological contract.

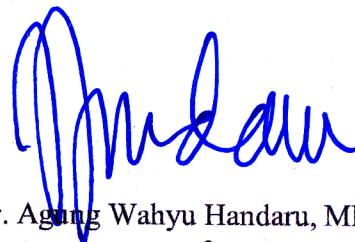
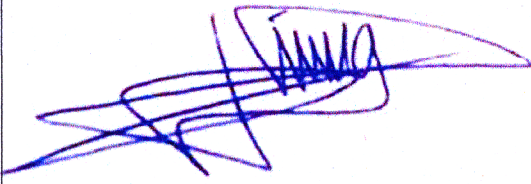
The results of this research prove that there is an increase in leadership factors such as involving lecturers in the decision-making process and providing opportunities to improve abilities through training can improve lecturers' organizational citizenship behavior. Relationship factors among team members, such as policies that encourage lecturers to collaborate with colleagues, also help improve lecturers' organizational citizenship behavior. The new finding from this research is a model of increasing lecturers' organizational citizenship behavior by developmental leadership and relationships among team members mediated by psychological contract.

Keywords: organizational citizenship behavior (OCB), developmental leadership, equity sensitivity, relationships among team members, psychological contract

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

Promotor

Kopromotor



Prof. Dr. S. Pantja Djati, M.Si., M.A

Dr. Agung Wahyu Handaru, MM

Tanggal: 30-06-2024

Tanggal: 01-07-2024

NAMA

TANDA TANGAN

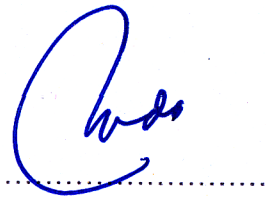
TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹



11-07-2024

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



04-07-2024

Nama : Benedictus Cornelius Prakoso

No. Registrasi : 9917917028

Program Studi : Ilmu Manajemen

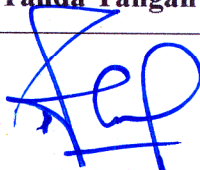


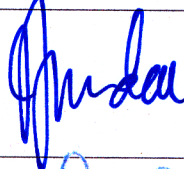
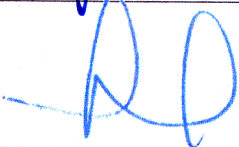
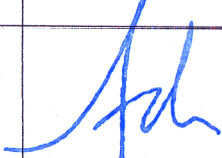
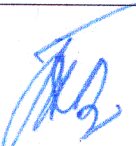
Tgl. Lulus : 27-07-2024

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Benedictus Cornelius Prakoso

No Registrasi : 9917917028

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		11-07-2024
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		09-07-2024
3	Prof. Dr. S. Pantja Djati, M.Si., M.A (Promotor)		22-06-2024
4	Dr. Agung Wahyu Handaru, MM (Kopromotor)		09-07-2024
5	Prof. Dr. Ari Saptono, M.Pd (Penguji)		09-07-2024
6	Prof. Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D (Penguji)		
7	Prof. Dr. Tulus Haryono, S.E., M.Ek. (Penguji Luar)		14-06-2024



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 : Benedictus Cornelius Prakoso
NIM : 9917917028
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat email : benedictus.prakoso@gmail.com

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 Developmental Leadership, Sensitivitas Ekuiti, Dan Hubungan Sesama Anggota Tim (TMX) Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) Dengan Kontrak Psikologis Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Studi Pada Sekolah Tinggi Swasta Di Bogor – Jawa Barat)”

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif 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, 27 Juli 2024

Penulis

(Benedictus Cornelius Prakoso)

KATA PENGANTAR

Penulisan disertasi ini berawal dari kajian literatur yang menunjukkan pentingnya peran individu dalam konteks organisasi, dimana individu dapat menjadi aset terbesar organisasi serta kewajiban organisasi untuk menyediakan ruang agar anggotanya dapat berkembang. Sebagai aset terbesar, anggota organisasi berkewajiban memberikan kontribusi bagi organisasi, dan proses ini tampak dengan kecenderungan untuk terlibat dalam gaya interaksi prososial. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan pentingnya perilaku prososial dalam bidang pendidikan, tetapi penelitian perilaku prososial dalam bidang pendidikan di Kotamadya dan Kabupaten Bogor masih terbatas.

Melalui penelitian ini penulis berusaha mengembangkan model perilaku sosial pengajar pada sekolah tinggi swasta di Bogor, sehingga diharapkan dapat membantu manajemen sekolah tinggi swasta di Bogor dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan para pengajar. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis memilih tema, pengaruh *developmental leadership*, sensitivitas ekuiti, dan hubungan sesama anggota tim terhadap perilaku kewargaan organisasi dosen dengan kontrak psikologis sebagai mediasi, dalam lingkup penelitian sekolah tinggi swasta di Bogor. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan bagi manajemen sekolah tinggi swasta di Bogor untuk meningkatkan perilaku prososial pengajar.

Dalam proses menyelesaikan disertasi ini, penulis banyak mendapat dukungan pemikiran, moril dan materil dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. S. Pantja Djati, M.Si., M.A. selaku promotor yang telah mencurahkan tenaga, pikiran, keilmuan, dan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis. Terimakasih atas dorongan motivasi agar penulis dapat menyelesaikan disertasi ini.
2. Dr. Agung Wahyu Handaru, M.M. selaku Ko-promotor yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran, terima kasih atas segala pengetahuan, pengalaman dan dorongan moril yang diberikan.

3. Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. selaku Koordinator Program Studi S3 Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta yang memberikan dorongan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan disertasi ini.
4. Prof. Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D. dan Dr. Indra Pahala, M.Si. yang telah membantu penulis melakukan validasi instrumen penelitian.
5. Pimpinan Universitas Negeri Jakarta serta Pimpinan Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melanjutkan studi S3.
6. Seluruh staf Dosen Sekolah Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menggali pengetahuan, pengalaman dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia.
7. Rekan-rekan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta Angkatan 2017 Kelas C.
8. Seluruh karyawan Sekolah Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah membantu kelancaran penyelesaian studi penulis.
9. Bapak Hashim Djojohadikusumo yang telah memberikan dukungan moril dan materiil.
10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Kepada seluruh keluarga, terutama ibunda tercinta serta kakak-kakak yang dengan penuh kesabaran mendoakan dan memberikan semangat untuk penyelesaian studi ini. Akhirnya penulis menyampaikan permohonan maaf sekiranya dalam proses berinteraksi dengan pihak-pihak terkait terjadi hal-hal yang tidak berkenan di hati.

Benedictus C. Prakoso
NIM. 9917917028

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN DIKETAHUI KOORDINATOR	
PROGRAM STUDI.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
ACKNOWLEDGEMENT	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pembatasan Penelitian	19
1.3 Rumusan Masalah.....	20
1.4 Tujuan Penelitian.....	20
1.5 Signifikansi Penelitian	21
1.6 Kebaruan Penelitian (<i>State of The Art</i>).....	22
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori.....	25
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	55
2.3 Kerangka Teoritik dan Perumusan Hipotesis.....	74
2.4 Model Penelitian.....	88
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	94
3.2 Metode Penelitian	94
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data.....	94
3.4 Instrumen Penelitian	97
3.5 Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas Instrumen	106
3.6 Teknik Pengolahan Data	107
3.7 Hipotesis Penelitian dan Hipotesis Statistika	118
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Profil Responden	120
4.2 Hasil Penelitian.....	123
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	138

4.4 Hasil Analisis Structural Equation Modelling (SEM)	145
4.5 Pembahasan.....	164
4.6 Novelty.....	196
4.7 Keterbatasan Penelitian.....	202
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	203
5.2 Implikasi.....	204
5.3 Saran	208
DAFTAR PUSTAKA	213
LAMPIRAN	238



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Visualisasi jaringan variabel perilaku kewargaan organisasi.....	23
Gambar 2.1 Model Hubungan <i>Developmental Leadership</i> dan Kontrak Psikologis.....	75
Gambar 2.2 Model Hubungan Sensitivitas Ekuiti dan Kontrak Psikologis	77
Gambar 2.3. Model Hubungan Sesama Anggota Tim dan Kontrak Psikologis	78
Gambar 2.4 Model Hubungan <i>Developmental Leadership</i> dan Perilaku Kewargaan Organisasi.....	80
Gambar 2.5 Model Hubungan Sensitivitas Ekuiti dan Perilaku Kewargaan Organisasi.....	81
Gambar 2.6 Model Hubungan Sesama Anggota Tim dan Perilaku Kewargaan Organisasi.....	82
Gambar 2.7 Model Hubungan Kontrak Psikologis dan Perilaku Kewargaan Organisasi.....	84
Gambar 2.8 Model Hubungan <i>Developmental Leadership</i> dan Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Kontrak Psikologis	85
Gambar 2.9 Model Hubungan Sensitivitas Ekuiti dan Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Kontrak Psikologis	87
Gambar 2.10 Model Hubungan Sesama Anggota Tim dan Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Kontrak Psikologis	88
Gambar 2.11 Model Penelitian.....	89
Gambar 3.1 Diagram Alur Model Penelitian.....	109
Gambar 3.2 Model Pengukuran <i>Developmental Leadership</i>	110
Gambar 3.3 Model Pengukuran Sensitivitas Ekuiti	110
Gambar 3.4 Model Pengukuran Hubungan Sesama Anggota Tim	111
Gambar 3.5 Model Pengukuran Kontrak Psikologis.....	111
Gambar 3.6 Model Pengukuran Perilaku Kewargaan Organisasi.....	111
Gambar 3.7 Full Model Struktural	112
Gambar 3.8 Pengaruh <i>Developmental Leadership</i> Terhadap Kontrak Psikologis.....	112
Gambar 3.9 Pengaruh Sensitivitas Ekuiti Terhadap Kontrak Psikologis	113

Gambar 3.10 Pengaruh Hubungan Sesama Anggota Tim Terhadap Kontrak Psikologis.....	113
Gambar 3.11 Pengaruh Developmental Leadership Terhadap OCB	113
Gambar 3.12 Pengaruh Sensitivitas Ekuiti Terhadap OCB.....	113
Gambar 3.13 Pengaruh Hubungan Sesama Anggota Tim Terhadap OCB	115
Gambar 3.14 Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap OCB	115
Gambar 3.15 Pengaruh Developmental Leadership Terhadap OCB Melalui Kontrak Psikologis.....	115
Gambar 3.16 Pengaruh Sensitivitas Ekuiti Terhadap OCB Melalui Kontrak Psikologis.....	115
Gambar 3.17 Pengaruh Hubungan Sesama Anggota Tim Terhadap OCB Melalui Kontrak Psikologis.....	115
Gambar 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Usia.....	120
Gambar 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Gender	121
Gambar 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	121
Gambar 4.4 Komposisi Responden Berdasarkan Lama Mengajar	122
Gambar 4.5 Komposisi Responden Berdasarkan Jabatan	122
Gambar 4.6 Histogram Data Perilaku Kewargaan Organisasi	125
Gambar 4.7 Histogram Data <i>Developmental Leadership</i>	127
Gambar 4.8 Histogram Data Sensitivitas Ekuiti	129
Gambar 4.9 Histogram Data Hubungan Sesama Anggota Tim.....	132
Gambar 4.10 Histogram Data Kontrak Psikologis.....	134
Gambar 4.11 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel <i>Developmental Leadership</i>	147
Gambar 4.12 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Sensitivitas Ekuiti.....	149
Gambar 4.13 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Hubungan Sesama Anggota Tim.....	151
Gambar 4.14 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Kontrak Psikologis	152
Gambar 4.15 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi	154
Gambar 4.16 Diagram Full Model Penelitian.....	159
Gambar 4.17 Model Awal Penelitian.....	200

Gambar 4.18 Model Setelah Penelitian.....	200
Gambar 4.19 Model High Performance of OCB Dosen Sekolah Tinggi Swasta di Bogor.....	201



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Gambaran Umum Perilaku Kewargaan Organisasi Dosen pada Sekolah Tinggi Swasta di Bogor	10
Tabel 1.2	Gambaran Umum <i>Developmental Leadership</i> pada Sekolah Tinggi Swasta di Bogor	12
Tabel 1.3	Gambaran Umum Persepsi Sensitivitas Ekuiti Dosen pada Sekolah Tinggi Swasta di Bogor	14
Tabel 1.4	Gambaran Umum Hubungan Sesama Anggota Tim pada Dosen Sekolah Tinggi Swasta di Bogor	16
Tabel 1.5	Gambaran Umum Pemenuhan Kontrak Psikologis pada Dosen Sekolah Tinggi Swasta di Bogor	17
Tabel 2.1.	Persamaan Dimensi OCB.....	34
Tabel 2.2	Masukan (Inputs) dan Hasil (Outcomes) Teori Ekuiti	43
Tabel 2.3	Hasil Penelitian Terdahulu Antara <i>Developmental Leadership</i> dan Kontrak Psikologis	55
Tabel 2.4	Hasil Penelitian Terdahulu Antara Sensitivitas Ekuiti dan Kontrak Psikologis	57
Tabel 2.5	Hasil Penelitian Terdahulu Antara Hubungan Sesama Anggota Tim dan Kontrak Psikologis	59
Tabel 2.6	Hasil Penelitian Terdahulu Antara <i>Developmental Leadership</i> dan Perilaku Kewargaan Organisasi	61
Tabel 2.7	Hasil Penelitian Terdahulu Antara Sensitivitas Ekuiti dan Perilaku Kewargaan Organisasi	63
Tabel 2.8	Hasil Penelitian Terdahulu Antara Hubungan Sesama Anggota Tim dan Perilaku Kewargaan Organisasi	65
Tabel 2.9	Hasil Penelitian Terdahulu Antara Kontrak Psikologis dan Perilaku Kewargaan Organisasi	67
Tabel 2.10	Hasil Penelitian Terdahulu Antara <i>Developmental Leadership</i> Kontrak Psikologis dan Perilaku Kewargaan Organisasi	69
Tabel 2.11	Hasil Penelitian Terdahulu Antara Sensitivitas Ekuiti Kontrak Psikologis dan Perilaku Kewargaan Organisasi	70

Tabel 2.12 Hasil Penelitian Terdahulu Antara Hubungan Sesama Anggota Tim Kontrak Psikologis dan Perilaku Kewargaan Organisasi	72
Tabel 3.1 Populasi Dosen Tetap Sekolah Tinggi Swasta di Bogor	95
Tabel 3.2 Daftar Sampel Penelitian Sekolah Tinggi Swasta di Bogor	96
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Perilaku Kewargaan Organisasi	98
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian <i>Developmental Leadership</i>	99
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sensitivitas Ekuiti	100
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Hubungan Sesama Anggota Tim	101
Tabel 3.7 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kontrak Psikologis.....	102
Tabel 3.8 Variabel, Dimensi, Dan Pernyataan Instrumen Penelitian.....	102
Tabel 3.9 <i>Goodness of Fit Index</i>	117
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi	124
Tabel 4.2 Rerata Dimensi dan Indikator Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi.....	125
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Developmental Leadership</i>	126
Tabel 4.4 Rerata Dimensi dan Indikator Variabel <i>Developmental Leadership</i>	127
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Sensivitas Ekuiti.....	129
Tabel 4.6 Rerata Dimensi dan Indikator Variabel Sensitivitas Ekuiti	130
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Hubungan Sesama Anggota Tim	131
Tabel 4.8 Rerata Dimensi dan Indikator Variabel Hubungan Sesama Anggota Tim.....	132
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kontrak Psikologis	133
Tabel 4.10 Rerata Dimensi dan Indikator Variabel Kontrak Psikologis.....	134
Tabel 4.11 Tabulasi Silang Variabel Kontrak Psikologis Berdasarkan Usia	135
Tabel 4.12 Tabulasi Silang Variabel Kontrak Psikologis Berdasarkan Gender..	136
Tabel 4.13 Tabulasi Silang Variabel Kontrak Psikologis Berdasarkan Pendidikan	136
Tabel 4.14 Tabulasi Silang Variabel Kontrak Psikologis Berdasarkan Lama Mengajar.....	137
Tabel 4.15 Tabulasi Silang Variabel Kontrak Psikologis Berdasarkan Jabatan.....	137

Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi	138
Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Developmental Leadership</i>	140
Tabel 4.18 Hasil Uji Validitas Variabel Sensitivitas Ekuiti	141
Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas Variabel Hubungan Sesama Anggota Tim.....	142
Tabel 4.20 Hasil Uji Validitas Variabel Kontrak Psikologis	143
Tabel 4.21 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	144
Tabel 4.22 CFA Variabel <i>Developmental Leadership</i>	145
Tabel 4.23 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Developmental Leadership</i>	146
Tabel 4.24 CFA Variabel Sensitivitas Ekuiti	147
Tabel 4.25 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sensitivitas Ekuiti	148
Tabel 4.26 CFA Variabel Hubungan Sesama Anggota Tim.....	149
Tabel 4.27 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Hubungan Sesama Anggota Tim	150
Tabel 4.28 CFA Variabel Kontrak Psikologis.....	151
Tabel 4.29 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kontrak Psikologis.....	152
Tabel 4.30 CFA Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi.....	153
Tabel 4.31 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi.....	153
Tabel 4.32 Nilai Discriminant Validity dan Korelasi antar Konstruk Variabel..	155
Tabel 4.33 Hasil Pengujian Normalitas Data	155
Tabel 4.34 Hasil Pengujian Kecocokan Model	158
Tabel 4.35 Uji Kausalitas Variabel Penelitian	159
Tabel 4.36 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	161
Tabel 4.37 Implementasi Manajerial Variabel Penelitian.....	191

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Penelitian.....	237
------------	---------------------------	-----

