

PENINGKATAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) GURU



Sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan memegang peranan yang strategis, hal ini didasari oleh keyakinan bahwa individu adalah perumus tujuan organisasi dan sekaligus penggerak utama untuk mencapai tujuan. Masing – masing individu dalam organisasi memiliki kewajiban menyelesaikan tugas-tugas pokok sesuai dengan tanggungjawabnya, dan sebagai warga organisasi, individu juga memiliki kewajiban bekerja bersama - sama dalam sebuah tim untuk mewujudkan tujuan organisasi. Perilaku yang demikian dalam manajemen modern disebut dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

OCB yang baik merupakan perilaku guru yang mampu menjalankan tugas pokok sebagaimana tertuang dalam deskripsi kerja ditambah dengan kesadaran melakukan sesuatu yang diyakininya dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi yang di tunjukan melalui perilaku-perilaku seperti; menolong teman kerja, terlibat stuktur organisasi sekolah maupun organisasi profesi, bersikap toleransi terhadap keadaan dan senantiasa berhati-hati dalam bersikap agar tidak menimbulkan masalah. Guru yang berhasil menjalankan tugas pokok sebagaimana tertuang dalam uraian tugasnya ditambah dengan kesadaran melakukan sesuatu yang ekstra adalah kunci suksesnya organisasi.



Andi Hermawan, dilahirkan di Malang, 29 April 1977. Sejak tahun 1999 berkiprah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta di Kabupaten Bogor Jawa Barat. Dengan motto "*Mulat Sarira hangrasa wani, Rumangsa melu handarbeni, Melu hangrukebi kanthi silih wawangi asah asih asuh*". Senantiasa berikhtiar menjadi pribadi pembelajar. Saat ini sedang menyelesaikan pendidikan S3 Manajemen Pendidikan di Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan Bogor.



PENINGKATAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) GURU



Andi Hermawan, SE.AK, S.Si, M.Pd

Andi Hermawan

(OCB) GURU

PENINGKATAN

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) GURU



Andi Hermawan, SE.AK, S.Si, M.Pd

**PENINGKATAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*
GURU**

Penulis

Andi Hermawan, SE.Ak, S.Si, M.Pd.

Pengarah

Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata.

Dr. Widodo Sunaryo, S.Psi. MBA.

Editor

Dr. Yossa Istiadi, M.Si.

Layout

Sutarto, A. Md. Graf

ISBN : 978-623-5812-12-0

HAKI : 000301002

Cetakan : Pertama, 2021

Diterbitkan oleh

Bukit Mas Mulia

Anggota IKAPI No. 205/JBA/2011

Bogor Asri Jl. Mangga C6 No.18 Bogor, Indonesia

Hak Cipta dilindungi undang-undang.
Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi
buku ini tanpa izin tertulis dari pemilik Hak Cipta

REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202201171, 5 Januari 2022

Pencipta

Nama : **Andi Hermawan, SE.Ak, S.Si, M.Pd**
Alamat : Lingkungan Citatah Dalam RT.01 RW.05 No.46 Kelurahan Ciriung
Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor, Cibinong, JAWA BARAT, 16918
Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Andi Hermawan, SE.Ak, S.Si, M.Pd**
Alamat : Lingkungan Citatah Dalam RT.01 RW.05 No.46 Kelurahan Ciriung
Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor, Cibinong, JAWA BARAT, 16918
Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku Panduan/Petunjuk**
Judul Ciptaan : **Penguatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali : 5 Januari 2022, di Cibinong

di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000316321

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
Direktur Jenderal Kekayaan Intelektual
u.b.
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Dr. Syarifuddin, S.T., M.H.
NIP.197112182002121001

Disclaimer:

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.

ABSTRAK

Andi Hermawan, **Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui Kepemimpinan Melayani dan Kreativitas (Studi Empirik Menggunakan Pendekatan Korelasional dan Analisis SITOREM pada Guru Swasta SMK PGRI di Kabupaten Bogor)**. Tesis: Bogor: Program Pascasarjana Universitas Pakuan: 2019

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional yang terdiri atas dua variabel bebas, yaitu kepemimpinan melayani dan kreativitas, serta satu variabel terikat yaitu *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

Penelitian ini dilaksanakan pada SMK Swasta PGRI di Kabupaten Bogor pada tahun 2019, sebanyak 6 SMK yang bernaung pada Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan (YPLP) PGRI, dengan jumlah sampel sebanyak 168 orang guru yang diambil secara *proporsional random sampling*.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional dan teknik analisis data menggunakan uji statistik dan regresi linier sederhana maupun korelasi regresi linier ganda serta uji korelasi parsial. Adapun pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikan 0,01 dan 0,05. Hasil penelitian menetapkan tiga kesimpulan yaitu: **Pertama**, Terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan sangat signifikan antara Kepemimpinan Melayani (X_1) dengan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* (Y), dibuktikan dengan persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 1,872 + 0,93X_1$ dan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,995$. Nilai koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0,990$ atau 99 %. Hal ini berarti bahwa konstruksi Variabel Kepemimpinan Melayani (X_1) terhadap Variabel *Organization Citizenship Behavior (OCB)* (Y) sebesar 99 %. **Kedua**, Terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan sangat signifikan antara Kreatifitas Guru (X_2) dengan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* (Y), dibuktikan dengan persamaan regresi linier sederhana, $\hat{Y} = 19,044 + 0,864X_2$ dan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,980$. Nilai koefisien determinasi $r^2_{y2} = 0,960$, atau 96,04%. yang berarti bahwa konstruksi Variabel Kreatifitas Guru (X_2) menyumbang terhadap Variabel *Organization Citizenship Behavior (OCB)* (Y) sebesar 96,04%. **Ketiga**, Terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan sangat signifikan antara Kepemimpinan Melayani (X_1) dan Kreatifitas Guru (X_2) bersama-sama dengan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* (Y), dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda, $\hat{Y} = 2,289 + 0,903X_1 + 0,027X_2$ dan koefisien korelasi $r_{y12} = 0,995$. Nilai koefisien determinasi $r^2_{y12} = 0,991$ atau 99,1%.. Hal ini berarti kontribusi Variabel Kepemimpinan Melayani (X_1) dan Variabel Kreatifitas Guru (X_2) secara bersama-sama dengan Variabel *Organization Citizenship Behavior (OCB)* (Y) besarnya 99,1%.

Berdasarkan hal-hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dapat ditingkatkan melalui peningkatan Kepemimpinan Melayani dan Kreativitas.

Kata kunci : *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, Kepemimpinan Melayani dan Kreativitas

ABSTRACT

Andi Hermawan, ***Increased Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Serving Leadership and Teacher Creativity (Empirical Study Using Correlational Approaches and SITOREM Analysis on Private Teachers of SMK PGRI in Bogor Regency)***. Thesis: Bogor: Postgraduate Program in Pakuan University: 2019

This research is a quantitative research with a correlational approach which consists of two independent variables, namely service leadership and creativity, and one dependent variable namely Organization Citizenship Behavior (OCB)

This research was carried out at PGRI Private Vocational Schools in Bogor Regency in 2019, as many as 6 Vocational Schools which were under the auspices of the PGRI Educational Institution Development Foundation (YPLP), with 168 teachers taken proportionally random sampling.

This study uses correlational research methods and data analysis techniques using statistical tests and simple linear regression and multiple linear regression correlation and partial correlation test. The hypothesis testing was carried out at a significant level of 0.01 and 0.05. The results of the study set three conclusions, namely: First, There is a very strong and very significant positive relationship between Serving Leadership (X_1) with Organization Citizenship Behavior (OCB) (Y), as evidenced by a simple linear regression equation $\hat{Y} = 1,872 + 0,93X_1$ and coefficient correlation $ry_1 = 0.995$. Determination coefficient value $r^2y_1 = 0.990$ or 99%. This means that the construction of Variable Serving Leadership (X_1) on the Organization Citizenship Behavior (OCB) (Y) Variable is 99%. Second, there is a very strong and very significant positive relationship between Teacher Creativity (X_2) and Organization Citizenship Behavior (OCB) (Y), as evidenced by a simple linear regression equation, $\hat{Y} = 19,044 + 0,864X_2$ and ry^2 correlation coefficient = 0,980. The coefficient of determination $r^2y_2 = 0.960$, or 96.04%. which means that the construction of the Teacher Creativity Variable (X_2) contributes to the Organization Citizenship Behavior (OCB) Variable (Y) of 96.04%. Third, there is a very strong and very significant positive relationship between Serving Leadership (X_1) and Teacher Creativity (X_2) together with Organization Citizenship Behavior (OCB) (Y), as evidenced by multiple linear regression equations, $\hat{Y} = 2,289 + 0,903X_1 + 0.027X_2$ and the ry_{12} correlation coefficient = 0.995. The coefficient of determination $r^2y_{12} = 0.991$ or 99.1%. This means the contribution of Variable Serving Leadership (X_1) and Teacher Creativity Variable (X_2) together with the Organization Citizenship Behavior (OCB) (Y) Variable is 99.1%.

Based on these matters, it can be concluded that the Organization Citizenship Behavior (OCB) can be improved through improving service leadership and creativity.

Keywords : *Organization Citizenship Behavior (OCB), Serving Leadership and Creativity*

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan hidayah-Nya, maka buku penelitian yang berjudul : Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui Kepemimpinan Melayani dan Kreativitas Guru (Studi Empirik Menggunakan Pendekatan Korelasional dan Analisis SITOREM pada Guru Swasta SMK PGRI di Kabupaten Bogor), ini dapat diselesaikan. Buku ini ditulis sebagai salah satu syarat meraih gelar magister pada Program Pascasarjana Universitas Pakuan Bogor .

Menyadari bahwa penulisan ini masih banyak mengalami hambatan, tetapi berkat bantuan dari beberapa pihak, maka hambatan tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. H. Bibin Rubini, M.Pd, selaku Rektor Universitas Pakuan Bogor.
2. Prof. Dr. Ing. H. Suwarto Hardienata, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Pakuan Bogor.
3. Dr. Indarini Dwi Pursitasari, M.Si, selaku Wakil Direktur Bidang Akademik Program Pascasarjana Universitas Pakuan.
4. Dr. Eri Sarimanah, M.Pd, selaku Wakil Direktur Bidang Administrasi dan Keuangan Program Pascasarjana Universitas Pakuan.
5. Dr. Sumardi, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan.
6. Dr. Widodo Sunaryo, MBA, S.Psi, selaku Pembimbing Akademik dan Pembimbing I yang telah memberi bimbingan, arahan, motivasi dan inspirasi.
7. Dr. Yossa Istiadi, M.Si, selaku Pembimbing II yang telah bimbingan, arahan, dan motivasi.
8. Isteriku tercinta Amalia Feryanti Salasa dan anakku tercinta Azizah Luckyana Mawadda yang selalu memberi dukungan.
9. Kedua orang tua dan ibu mertua yang selalu mendoakanku.
10. Dra. Endang Susilowati, MM dan Keluarga Besar SMK PGRI 2 Cibinong kabupaten bogor yang selalu solid dalam dukungan dan semangat.
11. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan, semangat dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Semoga segala amal baik tersebut mendapatkan imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna baik bentuk, isi maupun teknik penyajiannya, oleh sebab itu kritikan yang bersifat membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan tangan terbuka serta sangat diharapkan. Semoga kehadiran buku ini memenuhi sasarannya.

Bogor, 22 Mei 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Judul	i
Halaman Redaksi	ii
HAKI OCB	iii
Prakata	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	
Daftar Gambar	x
Dafatar Lampiran	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Kegunaan Penelitian	10
 BAB II TINJAUAN TEORITIK DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
PENELITIAN	13
A. Deskripsi Teoritik	13
1. Hakikat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	13
2. Hakikat Kepemimpinan Melayani	17
3. Hakikat Kreativitas Guru	21
B. Hasil Penelitian yang Relevan	23
C. Kerangka Berpikir	24
1. Hubungan antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kepemimpinan Melayani	24
2. Hubungan antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kreativitas	25
3. Hubungan antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) secara bersama – sama dengan Kepemimpinan Melayani dan Kreativitas	26

	D. Hipotesis Penelitian	27
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	29
	A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
	B. Metode Penelitian.....	30
	C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampling.....	30
	D. Teknik Pengumpulan Data.....	32
	E. Teknik Analisa Data.....	37
	F. Hipotesis Statistik.....	41
	G. Analisis SITOREM	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
	A. Deskripsi Data	47
	B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	54
	C. Pengujian Hipotesis	61
	D. Pembahasan Hasil Penelitian	75
	E. Keterbatasan Penelitian	83
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN	85
	A. Kesimpulan	85
	B. Implikasi	86
	C. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA		91
Biodata Penulis		94
LAMPIRAN		95

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1. Latar Belakang Masalah.....	1
Tabel 2. Populasi Penelitian Guru Swasta SMK PGRI di Kabupaten Bogor	31
Tabel 3. Distribusi Sampling	32
Tabel 4. Kisi-Kisi Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y).....	33
Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Melayani (X_1)	35
Tabel 6. Kisi-Kisi Instrumen Kreativitas (X_2)	36
Tabel 7. Pedoman Menginterpretasikan Koefisien Korelasi	41
Tabel 8. Deskripsi Statistik Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Y)	48
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Data Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	48
Tabel 10. Deskripsi Statistik Variabel Kepemimpinan Melayani (X_1) ...	50
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan Melayani (X_1)	50
Tabel 12. Deskripsi Statistik Variabel Kreativitas Guru (X_2)	52
Tabel 13. Deskripsi Statistik Variabel Kreativitas Guru (X_2).....	53
Tabel 14. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran Variabel Organization Citizenship Behavior (OCB) (Y) atas variabel Kepemimpinan Melayani (X_1)	54
Tabel 15. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran Variabel Organization Citizenship Behavior (OCB) (Y) atas variabel Kreativitas Guru (X_2)	55
Tabel 16. Rangkuman Uji Normalitas Galat Baku Taksiran dengan Liliefors	55
Tabel 17. Uji Homogenitas Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) atas variabel Kepemimpinan Melayani (X_1)	56
Tabel 18. Uji Homogenitas Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) atas variabel Kreativitas Guru (X_2)	56
Tabel 19. Rangkuman Uji Homogenitas dengan Uji Bartlett	57
Tabel 20. ANAVA untuk uji signifikansi dan regresi linear sederhana Kepemimpinan Melayani (X_1) dengan OCB (Y) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 1,872 + 0,93X_1$	57

Tabel 21.	ANAVA untuk uji signifikansi dan regresi linear sederhana Kreativitas Guru (X_2) dengan OCB (Y) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 19,044 + 0,864X_2$	59
Tabel 22.	ANAVA untuk uji signifikansi dan regresi linear berganda Kepemimpinan Melayani (X_1) dan Kreativitas Guru (X_2) secara bersama sama dengan OCB (Y) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 2,289 + 0,903X_1 + 0,027X_2$	60
Tabel 23.	Hasil Analisis Fungsional Variabel Kepemimpinan Melayani (X_1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	61
Tabel 24.	Hasil Perhitungan Uji Signifikasi Korelasi Variabel X_1 dan Y	62
Tabel 25.	Hasil Analisis Fungsional Variabel Kreativitas Guru (X_2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	63
Tabel 26.	Hasil Perhitungan Uji Signifikasi Korelasi Variabel X_1 dan Y	64
Tabel 27.	Hubungan Fungsional Kepemimpinan Melayani (X_1) dan Kreativitas Guru (X_2) dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	65
Tabel 28.	Uji Signifikansi Korelasi variabel kepemimpinan melayani (X_1 dan kreativitas guru (X_2) dengan organizational citizenship behavior (OCB) (Y)	66
Tabel 29.	Hasil Perhitungan uji signifikansi korelasi variabel X_1 dengan variabel Y dengan variabel X_2 sebagai pengontrol ...	67
Tabel 30.	Hasil Perhitungan uji signifikansi korelasi variabel X_2 dengan variabel Y dengan variabel X_1 sebagai pengontrol ...	68
Tabel 31.	Penilaian Bobot Indikator Variabel Kepemimpinan Melayani (X_1)	69
Tabel 32.	Penilaian Bobot Indikator Variabel Kreativitas Guru (X_2)	70
Tabel 33.	Penilaian Bobot Indikator Variabel Organization Citizenship Behavior (Y)	71
Tabel 34.	Penetapan Klasifikasi Indikator (Variabel “Kepemimpinan Melayani”) (X_1)	72
Tabel 35.	Penetapan Klasifikasi Indikator (Variabel “Kreativitas Guru”) (X_2)	73
Tabel 36.	Penetapan Klasifikasi Indikator (Variabel “OCB”) (Y)	74
Tabel 37.	Kriteria Koefisiensi Korelasi	75

Tabel 38.	Hasil Perhitungan uji signifikansi korelasi Kepemimpinan Melayani (X_1) dengan OCB (Y)	76
Tabel 39.	Hasil Perhitungan uji signifikansi korelasi Kreativitas Guru (X_2) dengan OCB (Y)	77
Tabel 40.	Hasil uji signifikansi korelasi Kepemimpinan Melayani (X_1) dan Kreativitas (X_2) secara bersama-sama dengan OCB (Y)	78
Tabel 41.	Koefisiensi Korelasi Parsial	79
Tabel 42.	Hasil perhitungan Koefisiensi Korelasi	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1 Analisis Sistem dan Pemodelan SITOREM	43
2 Langkah teoritik Model SITOREM	44
3 Konstelasi model penelitian	45
4 Histogram Data Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y).....	49
5 Histogram Data Kepemimpinan Melayani (X_1).....	51
6 Histogram Data kreativitas guru (X_2).....	53
7 Grafik Regresi antara Kepemimpinan Melayani dengan Organization Citizenship Behavior (OCB).....	58
8 Grafik Regresi antara Kreativitas Guru dengan Organization Citizenship Behavior (OCB).....	60
9 Gambar Variabel pada Analisa SITOREM	80
10. Gambar Hasil analisa SITOREM	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hakikat Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Amanat Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada pasal 3 menyebutkan tentang fungsi dan tujuan pendidikan nasional yaitu, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tujuan nasional tersebut diwujudkan dalam tatanan mikro pendidikan, yaitu pada lembaga penyelenggara pendidikan. Sekolah sebagai salah satu lembaga penyelenggara pendidikan harus mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas dan profesional. Penyelenggaraan pendidikan dimasa depan harus mampu menghasilkan lulusan yang mampu berpikir global, dan mampu bertindak lokal, serta dilandasi oleh akhlak yang mulia. Tuntutan terhadap lulusan dan layanan lembaga pendidikan yang bermutu semakin mendesak karena semakin ketatnya persaingan dalam lapangan kerja. Salah satu dampak dari globalisasi dalam pendidikan yaitu adanya deregulasi yang memungkinkan peluang lembaga pendidikan asing membuka sekolahnya di Indonesia. Oleh karena itu persaingan dan tantangan antar lembaga penyelenggara pendidikan dan pasar kerja akan semakin berat. Mengantisipasi perubahan-perubahan yang begitu cepat serta tantangan yang semakin besar dan kompleks, tiada jalan lain bagi penyelenggara pendidikan kecuali hanya mengupayakan segala cara untuk meningkatkan daya saing lulusan serta produk- produk akademik dan layanan lainnya, antara lain dicapai melalui peningkatan mutu pendidikan.

Peningkatan kualitas pendidikan menjadi fondasi yang kuat dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Perkembangan zaman yang mendesak mempengaruhi berbagai aspek kehidupan baik teknologi, iklim organisasi, maupun sumber daya manusia yang menjalankan organisasi. Peningkatan efisiensi dan efektifitas organisasi salah satunya dapat

dilakukan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Tantangan paling berat tentunya pada Lembaga Pendidikan, mulai dari pendidikan dasar sampai dengan pendidikan tinggi yang dipercaya sebagai lembaga yang berkompeten mempersiapkan sumberdaya manusia yang unggul. Melalui lembaga pendidikan diharapkan ada serapan ilmu (*transfer of science*), serapan pengetahuan (*transfer of knowledge*), serapan informasi (*transfer of information*) dan serapan teknologi (*transfer of technology*).

Sebuah organisasi akan mencapai keberhasilan apabila memiliki anggota yang bersedia melakukan pekerjaan di luar tugas pokok. Dengan kata lain anggota tersebut memiliki inisiatif untuk melakukan peran-ekstra di luar tugas pokoknya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan anggota yang akan melakukan sesuatu lebih dari sekedar tugas pokok mereka dan bersedia memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia pendidikan yang semakin dinamis seperti sekarang ini di mana tugas semakin sering dikerjakan dalam kelompok, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi sekolah menginginkan guru yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Sekolah sebagai organisasi pendidikan menjadi tempat berlangsungnya proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Dalam suatu tempat pendidikan terdapat berbagai sumber daya sebagai penggerak aktivitasnya, baik berupa sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia. Kedua sumber daya tersebut saling menunjang namun sumber daya manusia memegang peran penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena manusia merupakan sumber daya yang aktif dan terlibat dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan dan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya.

Organisasi harus memahami bahwa sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keberhasilan organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan pada kegiatan pemberdayaan manusia. Pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sumber daya manusia adalah sumbangan yang penting bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Kinerja anggota merupakan faktor yang penting dalam kelangsungan suatu organisasi, hal ini dikarenakan baik atau tidaknya kinerja seorang anggota organisasi berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi selanjutnya. Organisasi merupakan suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Oleh sebab itu, guna membentuk suatu organisasi yang baik bergantung pada

individu - individu yang ada di dalamnya terutama perilaku dari individu-individu tersebut. Perilaku individu dalam organisasi dibedakan atas perilaku yang sesuai dengan peran (*intra-role behavior*) dan perilaku di luar atau melebihi peran (*extra-role behavior*). Extra role sendiri memiliki banyak istilah salah satunya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organization Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku kerja positif, di luar tugas yang dibebankan oleh organisasi yang dilakukan oleh seorang guru. OCB digunakan untuk mengidentifikasi perilaku individu dalam organisasi. Perilaku individu meliputi perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki *Organization Citizenship Behavior* (OCB) tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun *Organization Citizenship Behavior* (OCB) lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan disaat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya. Perilaku ini cenderung melihat individu sebagai makhluk sosial (anggota organisasi), dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Guru memegang peranan yang sangat strategis bagi kemajuan sebuah lembaga persekolahan. Peran guru bersifat multidimensional dan bergradasi menurut jenjang pendidikan yaitu sebagai: pendidik, pengajar, pemimpin, pelayan, pembimbing, motivator, dan peneliti. Oleh karenanya perilaku *Organization Citizenship Behavior* (OCB) sewajarnya dimiliki oleh pendidik, utamanya guru. Jika guru dalam organisasi memiliki perilaku *Organization Citizenship Behavior* (OCB) maka usaha kepala sekolah mengarahkan aktivitas sekolah untuk mencapai tujuannya tentu akan lebih mudah. Akhirnya, kualitas sekolah mencapai level sebagaimana yang dicita-citakan. Untuk menjamin kelancaran proses belajar mengajar pada Sekolah dibantu dengan Guru sesuai ketentuan yang berlaku. Untuk memiliki *Organization Citizenship Behavior* (OCB) guru yang kuat dibutuhkan faktor-faktor pendukung di dalam organisasi. Apabila mengacu pada literatur, banyak faktor yang berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Beberapa diantaranya adalah kecerdasan emosional, efektivitas manajerial, keterlibatan kerja, pengembangan karir, persepsi tentang keadilan organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, kepribadian, iklim organisasi, komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, kontrak psikologis dan kepemimpinan.

Menurut data dan fakta yang didapat melalui survey awal yang dilakukan pada tanggal 4 sampai dengan 6 bulan desember tahun 2018, menggunakan kuesioner bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di SMK PGRI 1

Cibinong, SMK PGRI 2 Cibinong, SMK PGRI Citeureup, SMK PGRI Babakan Madang, SMK PGRI Sukamakmur dan SMK PGRI Pamijahan dalam tingkat yang rendah. Survey awal berupa pernyataan-pernyataan kepada 30 responden dari Keenam sekolah tersebut. Pernyataan yang diajukan terhadap variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 pertanyaan, dengan jawaban ya atau tidak. Dari pernyataan-pernyataan tersebut didapat hasil *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan indikator : 1). Menolong rekan kerja, 2). Melebihi prasyarat minimum, 3). Melakukan kegiatan - kegiatan dan memasyarakatkan dengan sukarela, 4). Merasakan kesulitan yang dihadapi sekolah, dan 5). Merasa bersalah dan bertanggung jawab atas kegagalan.

Fakta dihasilkan berdasarkan hasil survey pendahuluan dengan menggunakan kuesioner, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1). Terdapat 42% guru bermasalah dalam menolong rekan kerja, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang bermasalah dalam memberikan bantuan bagi rekan kerja yang memerlukan bantuan di kelas dan guru membantu menjelaskan tugas tertentu kepada rekan kerja yang belum tahu;
- 2). Terdapat 32% guru bermasalah dalam bekerja melebihi prasyarat minimum, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang bermasalah dalam datang kesekolah lebih awal dari jadwal yang ditentukan sekolah dan guru membawa pulang pekerjaan untuk diselesaikan di rumah sebagai persiapan esok hari;
- 3). Terdapat 33% guru bermasalah dalam melakukan kegiatan-kegiatan memasyarakatkan dengan sukarela, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang bermasalah aktif dalam mengikuti kegiatan yang diadakan oleh sekolah dan guru memberikan jawaban positif kepada orang lain yang bertanya mengenai sekolah tempat bekerja;
- 4). Terdapat 43% guru bermasalah dalam merasakan kesulitan yang dihadapi sekolah, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang bermasalah dalam mengajak rekan kerja untuk bekerja sama dalam memajukan sekolah dan guru memberikan dukungan pada rekan kerja yang mengalami kelelahan dalam menjalankan tugas; dan
- 5). Terdapat 40% guru bermasalah dalam merasa bersalah dan bertanggung jawab atas kegagalan, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang bermasalah dalam hal bekerja dengan optimal walaupun kondisi kurang mendukung dan guru memilih untuk mengintrospeksi diri daripada mengeluh tentang kekurangan tempat bekerja.

Fakta yang terjadi di atas apabila diabaikan akan bertolak belakang dengan konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku OCB guru

merupakan perilaku positif guru dalam bekerja dan cenderung melihat guru sebagai bagian dari sekolah yang dapat memberikan kontribusi yang lebih pada sekolah. Jika perilaku OCB tidak ada dalam diri guru di persekolahan SMK PGRI di Kabupaten Bogor dan kurang memperoleh perhatian dari yayasan maka tujuan, visi dan misi sekolah akan lambat dan sulit untuk dicapai. Fenomena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang positif di persekolahan SMK PGRI dilihat dalam hubungan dengan rekan guru. Masih ada guru di persekolahan SMK PGRI Kabupaten Bogor memiliki hubungan yang baik hal ini ditunjukkan jika ada masalah baik masalah sekolah maupun masalah pribadi antar rekan guru sebisa mungkin akan membantu memberikan solusi. Begitu juga dengan perilaku guru, masih ada yang mau membantu rekannya untuk menggantikan mengajar di kelas yang bukan kewajibannya.

Adanya fenomena positif tersebut mengindikasikan bahwa guru di sekolah memiliki perilaku OCB. Data empirik yang ada menunjukkan bahwa terdapat perilaku OCB yang positif dan negatif pada guru di persekolahan SMK PGRI Kabupaten Bogor. Hal ini dapat dikatakan bahwa ada masalah yang berkaitan dengan perilaku OCB pada beberapa guru, sehingga perilaku OCB dapat menjadi isu penting yang perlu dikaji lebih lanjut. OCB merupakan suatu perilaku pilihan individu di luar dari kewajiban kerja formalnya, tetapi perilaku tersebut memiliki kontribusi yang besar pada kemajuan organisasi sehingga perilaku OCB pada guru penting untuk diteliti. OCB merupakan hal penting pada efektifitas dan efisiensi dari tim kerja dan organisasi. Pada akhirnya, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat memberikan kontribusi pada keseluruhan produktifitas dari organisasi tersebut. Guru yang puas cenderung lebih menunjukkan perilaku prososial citizenship seperti membantu rekan kerja dan menjadi lebih kooperatif dan akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dari organisasi lain. Perilaku OCB memiliki dampak yang positif bagi kelangsungan suatu organisasi.

Penjelasan tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang OCB pada guru dengan adanya pertimbangan seperti guru seharusnya memiliki perilaku OCB, tetapi fakta yang ada tidak semua guru memiliki OCB pada waktu bekerja. Ketika perilaku OCB guru rendah maka akan berdampak pada pekerjaan guru yang menurun baik dalam organisasi sekolah maupun dalam mengajar siswa. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Kepemimpinan melayani (*servant leadership*) sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, tipe kepemimpinan melayani (*servant leadership*) lebih menekankan pada peningkatan pelayanan terhadap orang lain, membuat pendekatan yang menyeluruh kepada setiap pekerjaan, serta proses pengambilan keputusan yang tidak diputuskan sendiri melainkan di rumuskan atau diputuskan secara bersama-sama. Kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) sebagai salah satu model kepemimpinan memiliki ciri khas pendekatannya yang memilih untuk mendahulukan kepentingan dan aspirasi orang lain diatas kepentingan diri sendiri, karena kepemimpinan yang melayani masih jarang diterapkan dalam sistem kepemimpinan organisasi di Indonesia, maka model kepemimpinan ini menjadi sorotan utama dalam mengembangkan suatu organisasi melalui pengaruh pemimpin yang melayani.

Salah satu determinan yang mempengaruhi OCB adalah perilaku seorang pemimpin, karena sikap, perilaku, dan keputusan yang dipraktikan mempengaruhi secara langsung sikap dan perilaku pegawainya. Sebagai mana pendekatan *servant leadership* dan OCB didasarkan pada perilaku partisipatif melebihi kewajiban kerja yang biasa dan kesamaan objektif untuk memberikan layanan berupa bantuan untuk orang lain. Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) baik secara langsung maupun tidak langsung dapat memberdayakan dan mengembangkan (*empowering and developing*) individu lain, yaitu dalam hal keaktifan bertindak, rasa percaya diri dan kekuatan mental sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan yang baik bagi organisasi.

Diantara Sumber daya manusia yang ada di sekolah, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. Oleh sebab itu, guru memegang peranan penting dalam pelaksanaan program pendidikan di sekolah agar berjalan sesuai tujuan yang diinginkan. Pentingnya peran guru dalam mencapai tujuan pendidikan ini perlu di pahami dengan baik termasuk dalam pendidikan menengah kejuruan. Melalui pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidangnya masing-masing. Pendidikan kejuruan dibangun dengan tujuan untuk membentuk tenaga kerja yang terampil, kompetitif dan berkompotensi sejak dini. Sehingga peserta didik lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sudah siap bekerja sesuai bidangnya dan dibangun sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan sumber daya manusia dari negara lain.

Dewasa ini dalam menjalankan sejumlah tugas peran seorang guru

tidak cukup hanya melakukan tugasnya sesuai dengan *Job Description* saja, namun mereka harus memiliki perilaku kreatif. Kreatifitas guru yaitu timbul dari dorongan dalam diri (*intrinsic motivation*), menggunakan pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki, menyenangkan aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah. Pembelajaran dalam dunia pendidikan adalah proses kegiatan belajar mengajar di dalam kelas. Dimana guru mentransferkan ilmu, pengetahuan, serta ketrampilan atau kemahiran kepada siswanya. Dalam proses belajar tugas guru tidak hanya mengajar agar siswa mampu memahami materi yang diajarkan, akan tetapi guru harus mampu menanamkan nilai-nilai moral sehingga dapat terbentuknya karakter pada diri siswa. Dalam proses belajar guru juga harus mampu mempengaruhi perubahan sikap baik kognitif, afektif dan psikomotorik. Pembelajaran yang baik tergantung pada motivasi siswa disertai dengan guru yang mampu mendukung motivasi.

Profesi guru adalah suatu pekerjaan yang dituntut memiliki suatu ketrampilan dan kreativitas. Ketrampilan seorang guru adalah mengajar dan menanamkan nilai-nilai pada diri siswa sehingga adanya perubahan sikap dalam diri siswa. Kreativitas dalam mengajar sangat diperlukan guru. Misalnya dalam menyampaikan suatu materi guru harus mempunyai suatu model pembelajaran yang kreatif dan inovatif agar siswa tidak bosan terhadap materi yang disampaikan. Sehingga siswa semangat dalam mengikuti mata pelajaran. Selain itu kreativitas juga akan membantu siswa dalam memahami materi yang diajarkan. Selain itu guru harus kreatif dalam memilih media apa yang akan digunakan untuk mendukung bahan ajar atau materi yang disampaikan. Akan tetapi media dan model pembelajaran yang akan dipilih guru harus menyesuaikan materi serta karakteristik siswa.

Tidak semua guru mampu memberikan kontribusi dalam mengajar yang baik, dalam hal ini seorang guru dikatakan berhasil ketika, apa yang diajarkan pada peserta didik dapat tersampaikan dengan baik dan jelas, namun pada kenyataannya tidak semua guru dapat memberikan kenyamanan dalam proses belajar mengajar. Masalah kreativitas menjadi sorotan berbagai pihak, kreativitas guru akan dirasakan oleh siswa. Untuk itu sumber daya dalam diri guru diharapkan mampu menunjukkan kreatifitas yang tinggi dan hal ini akan terdukung jika hubungan kepemimpinan yang baik. Sehingga kreativitas dapat lebih tinggi. Guru perlu memiliki serta meningkatkan kreativitas dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga kependidikan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, beberapa masalah dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya kepala sekolah mendengarkan dan memahami secara tanggap dalam berkomunikasi menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah menjadi rendah.
2. Kurangnya kepala sekolah mampu menjadi seorang yang berempati dan penuh perhatian, sehingga menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah menjadi rendah.
3. Kurangnya kemampuan kepala sekolah menyembuhkan untuk perubahan dan integrasi, sehingga menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah menjadi rendah..
4. Kurangnya kepala sekolah menekankan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang, sehingga menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah menjadi rendah..
5. Kurangnya pemimpin yang bijaksana dalam mengambil keputusan, sehingga diduga dapat menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah menjadi rendah.
6. Sejauh mana pelayanan dipandang sebagai inti dari kepemimpinan dan pemimpin menunjukkan perilaku pelayanannya kepada bawahan yang rendah, sehingga menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah menjadi rendah..
7. Kurangnya kepala sekolah menyadari pentingnya individu lain untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi, menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah menjadi rendah.
8. Komitmen semua anggota organisasi yang rendah terhadap visi bersama dengan mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan sekolah, sehingga menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah menjadi rendah.
9. Kurangnya kepala sekolah mengutamakan tindakan-tindakan persuasif, sehingga diduga dapat mempengaruhi efektivitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah.
10. Kurangnya kepala sekolah mempunyai hasrat yang kuat untuk membuat perubahan positif, sehingga menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah menjadi rendah..

11. Kurangnya guru mempelajari hal-hal baru, sehingga menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah menjadi rendah..
12. Kurangnya guru fleksibel dalam bertindak mengantisipasi masalah layanan pendidikan, sehingga menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah menjadi rendah.
13. Kurangnya dukungan guru atas keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik, sehingga menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah menjadi rendah..
14. Rendahnya guru memotivasi diri sendiri (*Intinsik Motivation*), sehingga menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah menjadi rendah.
15. Kurangnya aktivitas guru yang menantang atau memecahkan masalah, sehingga menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah menjadi rendah.
16. Guru kurang berusaha menciptakan manfaat bagi lingkungannya, sehingga menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah menjadi rendah.
17. Kurangnya guru memunculkan ide-ide unik atau kreatif, sehingga menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah menjadi rendah.
18. Kurangnya guru menghasilkan produk yang baru/original, sehingga menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sekolah menjadi rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut diatas, maka lingkup penelitian ini dibatasi pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel terikat, kepemimpinan melayani dan kreativitas sebagai variabel bebas.

Adapun yang dijadikan unit analisis dalam penelitian ini adalah guru swasta pada SMK PGRI di Kabupaten Bogor.

D. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang diajukan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara Kepemimpinan Melayani dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ?
2. Apakah terdapat hubungan antara Kreativitas Guru dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?
3. Apakah terdapat hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara bersama-sama dengan kepemimpinan melayani dan kreativitas guru?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan menemukan upaya - upaya untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* melalui penelaahan tentang hubungan antara variabel penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan antara kepemimpinan melayani dan *organizational citizenship behavior (OCB)* ?
2. Hubungan antara kreativitas dan *organizational citizenship behavior (OCB)* ?
3. Hubungan antara *organizational citizenship behavior (OCB)* secara bersama-sama dengan kepemimpinan melayani dan kreativitas guru ?

F. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Ditemukan sintesis - sintesis baru tentang variabel - variabel penelitian ini, yaitu *organizational citizenship behavior (OCB)*, kepemimpinan melayani dan kreativitas.
 - b. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan keilmuan khususnya tentang kepemimpinan melayani dan kreatifitas guru dengan *Organizational Citizenship Behavior* tentang ada tidaknya korelasi antara ketiga variabel tersebut.
 - c. Diharapkan melalui kajian ini ditemukan faktor-faktor yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Selanjutnya kajian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan

kepada dunia pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu dan profesionalitas guru.

- d. Sebagai bahan masukan secara teoritis bagi yang berminat untuk meneliti tentang kepemimpinan melayani dan kreatifitas guru yang ada kaitannya dengan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

2. Secara Praktis

- a. Dapat dilakukan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru melalui Program Pelatihan Kepemimpinan Melayani dari para Kepala Sekolah, dan Program Pelatihan Kreativitas Guru
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran positif untuk mendorong terwujudnya kepemimpinan melayani dan kreatifitas guru dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- c. Sebagai bahan masukan kepada kepala sekolah dalam mengambil kebijakan khususnya kebijakan yang berkenaan kepemimpinan melayani dan kreatifitas guru yang ada kaitannya dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- d. Sebagai bahan masukan kepala dinas pendidikan dalam menentukan arah kebijakannya terutama dalam hal kepemimpinan melayani dan kreatifitas guru yang ada kaitannya dengan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

BAB II

TINJAUAN TEORITIK DAN PENGAJUAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Deskripsi Teoritik

1. Hakikat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organ, Dennis W, Philip M Podsakoff, Scott B. MacKenzie, (2006 : 262) *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang diwujudkan atas kemauan individu sendiri (bersifat sukarela), yang secara akumulatif (keseluruhan) akan menunjang efektivitas fungsi organisasi, dan perilaku tersebut, baik secara langsung atau eksplisit, tidak di-reorganisasi atau diatur oleh sistem imbalan formal yang berlaku dalam organisasi. Adapun faktor-faktor yang menunjukkan indikasi *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah (a) *altruism* (pengabdian): perilaku individu untuk membantu rekan kerja atau pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa pamrih (*motives or interest*) pribadi, (b) *courtesy* (keberhatian-hatian): perilaku individu yang penuh perhatian (*showing care*) untuk mencegah terjadinya masalah (*prevention*) yang menimpa organisasinya, (c) *conscientiousness* (kesungguhan bekerja): perilaku individu yang berkesadaran dan bertujuan mencapai standar tinggi, menggunakan waktu kerja dan sumber daya organisasi secara efektif, (d) *civic virtue* (warga yang bijak): individu bertanggung jawab untuk terlibat (*involvement*) pada sistem politik dan tata kelola (*politics and governance system*) organisasinya untuk tujuan yang positif.

Nadim Jahangir, Mohammad M. Akbar, and Mahmudul Haq (2004 : pp 75-85) mengemukakan *organizational citizenship behavior (OCB)* disebut sebagai seperangkat perilaku tempat kerja diskresioner yang melebihi persyaratan pekerjaan dasar seseorang. Ini sering digambarkan sebagai perilaku yang melampaui panggilan tugas. Indikator perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) yang dikemukakan adalah (a) altruisme (misalnya, membantu kolega baru dan memberikan waktu secara bebas kepada orang lain) biasanya diarahkan pada individu lain tetapi berkontribusi pada efisiensi kelompok dengan meningkatkan kinerja individu, (b) kesadaran (misalnya, penggunaan yang efisien dari waktu dan keluar dari harapan minimum) meningkatkan efisiensi baik individu dan kelompok, (c) sportivitas (misalnya, menghindari

mengeluh dan merengek) meningkatkan jumlah waktu yang dihabiskan untuk upaya konstruktif dalam organisasi, (d) kesopanan (misalnya, pemberitahuan dimuka, pengingat, dan mengomunikasikan informasi yang sesuai) membantu mencegah masalah dan memfasilitasi penggunaan waktu yang konstruktif, (e) Kebajikan warga (misalnya, melayani dalam komite dan menghadiri fungsi secara sukarela) mempromosikan kepentingan organisasi.

Luthans, Fred (2011: 149-150) mengatakan *organizational citizenship behavior* adalah karakteristik - karakteristik (sifat - sifat) kepribadian tertentu yang terdapat dalam diri individu, yaitu sifat-sifat kooperatif, senang membantu dan memperhatikan (caring) orang lain, dan kesungguhan bekerja. Dinyatakan pula faktor-faktor yang mempengaruhi indikator *organizational citizenship behavior* adalah (a) *altruism*: membantu rekan kerja yang berhalangan, (b) *conscientiousness*: bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan sampai larut malam, (c) *civic Virtue*: melakukan kegiatan-kegiatan kemasyarakatan dengan sukarela (volunteering) untuk meningkatkan citra organisasi, (d) *sportmanship*: ikut merasa bersalah dan bertanggung jawab atas kegagalan timnya, (e) *courtesy*: memahami dan merasakan (*empathy*) atas kesulitan yang dihadapi organisasi atau lingkungan kerjanya).

K. Kumar, A. Bakhshi, dan E. Rani, (2009 : 73-81) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah (a) *altruism*, perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional, (b) *civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsifungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah, (c) *conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum, (d) *courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain, (e) *Sportmanship* berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Nielsen, Tjai M., Daniel G. Bachrach, Eric Sundstrom (2012 : 668) mengatakan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku menolong yang dimiliki karya dimana perilaku tersebut melebihi tuntutan kerja normal dan memberikan kontribusi pada efektivitas organisasi. Dikatakan pula faktor-faktor yang mempengaruhi indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah (a) *helping behavior*, yaitu perilaku saling membantu antar sesama dan mencegah adanya kemalasan

dalam pekerjaan, (b) *civic virtue*, yaitu dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi, (c) *sportsmanship*, yaitu pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negatif dari organisasi.

J. Farh, C. Zhong, dan Dennis W. Organ (2004 : 241-253) menyatakan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah (a) ketaatan (*obedience*) yaitu menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi, (b) loyalitas (*loyalty*) yaitu menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi, (c) partisipasi (*participation*) yaitu aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

Aldag, R., and Reschke, W (2007 : 1-8) menegaskan *organization citizenship behavior* (OCB) adalah kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah (a) perilaku sukarela yang membantu produktivitas organisasi, (b) mampu melakukan tindakan positif meskipun bukan dari tugas yang diberikan, (c) memperoleh keuntungan apabila mampu memberikan kontribusi yang positif.

Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge (2008:30) mendefinisikan *organization citizenship behavior* (OCB) adalah suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi yang dilakukan sukarela diluar deskripsi kerja yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah (a) *altruism*, yaitu membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan, (b) *conscientiousness*, yaitu ditunjukan dengan berusaha untuk bekerja melebihi yang diharapkan, (c) *sportsmanship*, yaitu memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi, (d) *courtesy*, yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, (e) *civic virtue*, yaitu tanggung jawab pada kehidupan organisasi.

Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G (2000 : pp 513 - 563) menegaskan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut

berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal. Dikatakan pula faktor-faktor yang mempengaruhi indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah (a) *Sportmanship*, merupakan kemauan atau keinginan untuk bertoleransi terhadap ketidaknyamanan yang muncul penentuan kerja tanpa complain, (b) *civic virtue*, merupakan komitmen karyawan terhadap perusahaan secara keseluruhan, (c) *helping behavior*, merupakan perilaku sukarela karyawan untuk menolong rekan kerja atau mencegah terjadinya permasalahan terkait dengan pekerjaan, (d) *organizational loyalty*, merupakan bentuk perilaku kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, (e) *organizational compliance*, merupakan perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur dan regulasi organisasi, (f) *individual initiative*, merupakan bentuk dorongan dari dalam diri individu untuk melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar yang telah ditetapkan, (g) *self development*, merupakan perilaku individu secara sukarela untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sendiri.

Budihardjo, Adreas (2014 : 139) mengatakan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbangan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah (a) *altruism*:, yaitu membantu rekan kerja yang berhalangan, (b) *conscientiousness*, yaitu bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan sampai larut malam, (c) *sportmanship*, yaitu ikut merasa bersalah dan bertanggung jawab atas kegagalan timnya, (d) *courtesy*, yaitu memahami dan merasakan (*empathy*) atas kesulitan yang dihadapi organisasi atau lingkungan kerjanya, (e) *civic virtue*, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan kemasyarakatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disintesis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang diwujudkan atas kemauan individu sendiri (bersifat sukarela), sifat-sifat kooperatif, senang membantu dan memperhatikan orang lain, dan kesungguhan bekerja yang melebihi persyaratan akan menunjang efektivitas fungsi organisasi baik secara langsung atau eksplisit, tidak diatur oleh sistem imbalan formal yang berlaku dalam organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada penelitian ini yaitu: (1) membantu rekan kerja dengan sukarela dan senang hati, (2) bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan melampaui persyaratan minimum jam kerja; (3 melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra

organisasi, (4) bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi atau lingkungan kerjanya, dan (5) menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya.

2. Hakikat Kepemimpinan Melayani

Dierendonck, Dirkvan (2011: pp 1228-1261) menjelaskan kepemimpinan melayani adalah perilaku pemimpin yang mengutamakan pelayanan, yaitu pelayanan yang timbul dari keinginan seseorang untuk melakukan pelayanan kepada orang lain, yang bertujuan agar individu yang dilayani dapat tumbuh berkembang (*grow*), sehat (*health*), mandiri (*autonomous*), dan memiliki jiwa melayani. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi indikator kepemimpinan melayani adalah (a) memberdayakan dan mengembangkan (*empowering and developing*) individu lain, yaitu dalam hal keaktifan bertindak, rasa percaya diri dan kekuatan mental, (b) memanusiakan manusia (*humality*), yaitu mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki individu pada bidang yang sesuai dengan pribadi individu yang bersangkutan, (c) mengekspresikan diri sesuai dirinya (*authenticity*), yaitu mengembangkan cara in divide mengekspresikan diri sesuai dengan diri-pribadinya, (d) mengembangkan *interpersonal-acceptance*, yaitu mengembangkan individu untuk belajar memahami perasaan orang lain dan menyadari situasi yang sedang dihadapi orang lain, (e) pengarahannya (*providing direction*), yaitu menjamin pemahaman individu bahwa arah tindakan/ perilakunya sesuai dengan tujuan organisasi atau harapan-harapan terhadap dirinya, (f) *stewardship* (ketaatan), yaitu mendorong kesediaan individu untuk bersedia mengemban tugas dan tanggung jawab yang lebih besar.

Focht, Adam and Micheal Ponton (2015 : pp 44 - 60) menegaskan kepemimpinan melayani adalah berawal dari keinginan untuk memberikan layanan kepada individu (anak buah) dan selanjutnya berkembang aspirasi untuk mengarahkan individu kepada tujuan-tujuan tertentu. Dengan kata lain adalah perilaku pemimpin yang didasari dengan keinginan untuk melayani, dan didorong oleh upaya untuk mengarahkan individu lain kepada tujuan-tujuan tertentu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi indikator kepemimpinan melayani adalah (a) *value people*, yaitu menghargai individu/ orang lain seperti apa adanya, (b) *humality*, yaitu rendah hati (*humble*), menyadari pentingnya individu lain untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi, (c) *listening*, yaitu kesediaan mendengarkan, memahami individu lain, serta belajar dari orang lain, (d) *trust*, yaitu mempercayai orang lain agar dipercaya oleh orang lain, (e) *caring*, yaitu ramah dan memperhatikan orang lain: kebutuhan dan tujuan (*propose*) orang lain, (f) *integrity*, yaitu jujur

dan dipercaya (*credible*) serta mengembangkan nilai-nilai luhur (kejujuran, kepercayaan, dll) pada anak buahnya, (g) *service*, yaitu mengutamakan pelayanan kepada orang lain, (h) *empowering*, yaitu memberdayakan individu lain untuk mengemban tanggungjawab bekerja, (i) *serve other's needs before their own*, yaitu melayani kebutuhan orang lain terlebih dahulu sebelum kebutuhannya sendiri, (j) *collaboration*: kepemimpinan pelayan adalah tentang mengejar tujuan yang lebih tinggi untuk kebaikan keseluruhan, dan karena kepemimpinan dengan proses kolaborasi definisi (antara pemimpin dan pengikut), (k) *love, unconditional love*. Kategori ini mencakup penerimaan, pengakuan, penghargaan terhadap orang lain, kepercayaan dan kerentanan, (l) *learning*: pemimpin yang melayani tahu bahwa mereka tidak mengetahui semuanya sehingga mereka mau belajar dari semua arah dalam organisasi. Ini termasuk kenyamanan dengan ambiguitas, energi intelektual dan rasa ingin tahu.

Irving, J.A (2005 : 45) mendefinisikan *servant Leadership* adalah suatu proses dimana pemimpin dan para pengikutnya bekerja sama untuk mencapai visi organisasi. Adapun faktor-faktor yang menunjukkan indikasi kepemimpinan melayani adalah (a) kasih sayang (*love*) adalah melakukan hal yang benar pada waktu yang tepat untuk alasan yang benar, (b) pemberdayaan (*empowerment*) yaitu menempatkan penekanan pada kerja sama yaitu mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, dan mendengarkan, (c) visi (*vision*) yaitu merupakan arah kemana organisasi dan orang-orang yang dipimpin akan dibawa oleh seorang pemimpin, (d) kerendahan hati (*humility*) yaitu menunjukkan rasa hormat terhadap karyawan serta mengakui kontribusi karyawan terhadap tim, (e) kepercayaan (*trust*) yaitu menjadi pemimpin merupakan kepercayaan dari Tuhan Yang Maha Esa melalui organisasi atau pemerintah untuk memimpin.

Stone, A.G., Russell, R.F., & Patteerson, K (2004: 349-361) mendefinisikan kepemimpinan melayani adalah pemimpin yang melayani dan memenuhi kebutuhan pihak lain secara optimal dengan mengembangkan sikap individu disekitarnya dengan harapan memiliki sikap yang sama untuk melayani dengan baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan melayani adalah (a) visi (*vision*) yaitu merupakan arah kemana organisasi dan orang-orang yang dipimpin akan dibawa oleh seorang pemimpin, (b) kejujuran (*honesty*) yaitu ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya, (c) integritas (*integrity*), yaitu jujur dan dipercaya (*credible*) serta mengembangkan nilai-nilai luhur (kejujuran, kepercayaan, dll) pada anak buahnya, (d) kepercayaan (*trust*), yaitu menjadi pemimpin merupakan kepercayaan dari Tuhan

Yang Maha Esa melalui organisasi atau pemerintah untuk memimpin, (e) layanan (*service*), yaitu sejauh mana pelayanan dipandang sebagai inti dari kepemimpinan dan pemimpin menunjukkan perilaku pelayanannya kepada bawahan, (f) gaya (*style*), yaitu hidupnya pasti akan mewarnai perilaku dalam perusahaan.

Spears, L.C. (2010 : 25 - 30) mendefinisikan pemimpin yang melayani (*servant leadership*) adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan melayani adalah (a) mendengarkan (*listening*) yaitu mendengarkan dengan penuh perhatian kepada orang lain, mengidentifikasi dan membantu memperjelas keinginan kelompok, juga mendengarkan suara hati dirinya sendiri, (b) empati (*empathy*) yaitu berusaha memahami rekan kerja dan mampu berempati dengan orang lain, (c) penyembuhan (*healing*) yaitu menciptakan penyembuhan emosional dan hubungan dirinya, atau hubungan dengan orang lain, karena hubungan merupakan kekuatan untuk transformasi dan integrasi, (d) kesadaran (*awareness*) yaitu kesadaran untuk memahami isu-isu yang melibatkan etika, kekuasaan, dan nilai-nilai serta melihat situasi dari posisi yang seimbang yang lebih terintegrasi, (e) persuasi (*persuasion*) yaitu berusaha meyakinkan orang lain daripada memaksa kepatuhan, (f) konseptualisasi (*conceptualization*) yaitu pemimpin yang memiliki kemampuan melihat masalah dari perspektif konseptualisasi berarti berfikir secara jangka panjang atau visioner dalam basis yang lebih luas, (g) kejelian (*foresight*) yaitu pemimpin yang jeli atau teliti dalam memahami pelajaran dari masa lalu, realitas saat ini, dan kemungkinan konsekuensi dari keputusan untuk masa depan, (h) keterbukaan (*stewardship*) yaitu pemimpin yang menekankan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain, (i) komitmen untuk pertumbuhan (*commitment to the growth of people*) yaitu pemimpin yang bertanggung jawab untuk melakukan usaha dalam meningkatkan pertumbuhan profesional karyawan dan organisasi, (j) membangun komunitas (*building community*) yaitu pemimpin yang mampu mengidentifikasi cara untuk membangun komunitas.

Sendjaya, S., Sarros, J.C., & Santora, J.C. (2002 : 402 - 424) menyatakan bahwa *servant leadership* adalah pemimpin yang mengutamakan kebutuhan orang lain, aspirasi, dan kepentingan orang lain atas mereka sendiri. *Servant leader* memiliki komitmen untuk melayani orang lain. Dikatakan pula faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan melayani adalah (a) memelihara hubungan (*maintaining relationships*), (b) bertanggung jawab (*be responsible*), yaitu kemampuan seseorang untuk menjalankan kewajiban

karena dorongan dari dirinya sendiri, (c) moralitas (*morality*), yaitu perbuatan manusia yang menunjukkan bahwa perbuatan itu benar atau salah, baik atau buruk, (d) kerohanian (*spiritual*), yaitu sifat-sifat rohani, perihal rohani, (e) menggambarkan pengaruh (*illustrates effect*), yaitu daya yang timbul dari sesuatu yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan.

Trompenaars, Fons dan Voerman, Ed (2009:190) mendefinisi *servant leadership* adalah gaya manajemen dalam hal memimpin dan melayani berada dalam satu harmoni, dan terdapat interaksi dengan lingkungan. Seorang *servant leader* adalah seseorang yang memiliki keinginan kuat untuk melayani dan memimpin, dan yang terpenting adalah mampu menggabungkan keduanya sebagai hal saling memperkuat secara positif. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan melayani adalah (a) *altruistic calling* yaitu hasrat yang kuat untuk membuat perubahan positif, (b) *emotional healing* yaitu pemimpin yang mampu menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya, (c) *wisdom* yaitu pemimpin yang bijaksana dalam mengambil keputusan, (d) *persuasive mapping* yaitu pemimpin yang lebih mengutamakan tindakan-tindakan persuasif, (e) *organizational stewardship* yaitu yang menekankan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang.

Patterson, K. A, (2003) mengungkapkan bahwa *Servant leadership* adalah pemandu didalam hal kebaikan yang menggambarkan pimpinan pada bentuk sikap, karakteristik dan perilaku. Diungkapkan pula faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan melayani adalah (a) kasih sayang (*love*), yaitu melakukan hal yang benar pada waktu yang tepat untuk alasan yang benar, (b) pemberdayaan (*empowerment*) yaitu menempatkan penekanan pada kerja sama yaitu mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, dan mendengarkan, (c) visi (*vision*), yaitu sejauh mana pemimpin mencari komitmen semua anggota organisasi terhadap visi bersama dengan mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan perusahaan, (d) kerendahan hati (*humility*) yaitu menyadari pentingnya individu lain untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi, (e) kepercayaan (*trust*), yaitu menjadi pemimpin merupakan kepercayaan dari Tuhan Yang Maha Esa melalui organisasi atau pemerintah untuk memimpin, (f) mementingkan kepentingan orang lain (*altruism*), (g) pelayanan (*service*), yaitu sejauh mana pelayanan dipandang sebagai inti dari kepemimpinan dan pemimpin menunjukkan perilaku pelayanannya kepada bawahan.

Wong, P.T., & Page, D (2003) menyatakan bahwa seorang *servant leader* dapat didefinisikan sebagai pemimpin yang tujuan utamanya dalam

memimpin adalah untuk melayani orang lain dengan berinvestasi dalam membangun kesejahteraan orang yang dipimpin untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tujuan demi kebaikan bersama. Diungkapkan pula faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan melayani adalah (a) integritas (*integrity*), yaitu jujur dan dipercaya (*credible*) serta mengembangkan nilai-nilai luhur (kejujuran, kepercayaan, dll) pada anak buahnya, (b) kerendahan hati (*humility*), yaitu rendah hati (*humble*), menyadari pentingnya individu lain untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi, (c) kehambaan (*servitude*), yaitu keadaan tunduk kepada pemilik atau majikan, (d) peduli pada orang lain (*caring for others*), yaitu senantiasa ikut merasakan penderitaan *orang lain*, (e) pengembangan orang lain (*development of others*), yaitu keinginan tulus untuk mendorong dan mengembangkan orang lain, (f) visi (*vision*), yaitu sejauh mana pemimpin mencari komitmen semua anggota organisasi terhadap visi bersama dengan mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan perusahaan, (g) menetapkan tujuan (*setting goals*), yaitu segala sesuatu yang akan dicapai, (h) *build a team together in making decisions*, yaitu membangun tim bersama dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disintesisasikan Kepemimpinan melayani adalah perilaku pemimpin yang berawal dari perasaan dan memiliki komitmen untuk melakukan pelayanan secara sadar untuk mengarahkan individu, mengutamakan kepentingan orang lain, aspirasi, harmonis, berkarakteristik untuk mencapai visi organisasi yang. tujuan utamanya membangun kesejahteraan orang yang dipimpin, menyelesaikan tugas-tugas dan tujuan demi kebaikan bersama. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yang melayani pada penelitian ini meliputi: (1) Perilaku mendengarkan, dan memahami individu lain, serta belajar dari orang lain, (2) Perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya, (3) Perilaku yang didasari empati dengan orang lain, (4) Menunjukkan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang, (5) Pengambilan keputusan secara bijaksana, (6) Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan, (7) Perilaku rendah hati, (8) Mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan, dan Membuat perubahan positif.

3. Hakikat Kreativitas

Gibson, J.L, J.M. Ivancevich, J.H. Donnely, & R. Konopaske (2006 : 119 - 120) menjelaskan kreativitas adalah perwujudan idea-idea (gagasan) yang unggul dalam bentuk peluang atau produk usaha. Adapun faktor-faktor

yang menunjukkan indikasi kreativitas adalah (a) keyakinan diri dalam menemukan pemecahan masalah, (b) keberanian bertindak, (c) kecerdikan mencari peluang atau cara baru, (d) keterbukaan terhadap idea-idea orang lain.

Colquitt, J.A., J.A. Lepine, M.J. Wesson, (2011 : 306 - 307) mendefinisikan kreativitas adalah penggunaan ide-ide baru dalam bekerja, memecahkan masalah dan melakukan tindakan-tindakan inovatif. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas adalah (a) senang mempelajari hal-hal baru, (b) berupaya menemukan peluang atau cara-cara baru yang lebih baik dalam bekerja, (c) Keyakinan dalam bekerja, (d) keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik.

Kreitner, R. and A. Kinicki. (2010 : 361 - 362) menjelaskan bahwa kreativitas adalah aktivitas mengembangkan sesuatu yang baru atau unik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas adalah (a) timbul dari dorongan dalam diri (*intrinsic motivation*), (b) menggunakan pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki, (c) menyenangkan aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah.

Yubo Hou, Ge Gao, Fei Wang, Tingrui, and Zhilan Yu (2011 : pp 411 - 431) mendefinisikan kreativitas adalah aktivitas mewujudkan ide-ide orisinal menjadi produk, layanan atau proses yang bermanfaat. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas adalah (a) mengembangkan ide-ide unik (berbeda dari yang sudah ada), (b) menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi), (c) mewujudkannya dalam bentuk verbal (saran-saran), proses (metode), atau produk jadi.

Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2008 : 561) mendefinisikan kreativitas adalah suatu proses yang dilakukan individu atau kelompok dalam menghasilkan karya atau ide yang lebih berguna. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas adalah (a) kesesuaian hasil dengan kemampuan, (b) kesesuaian kreativitas dengan kemampuan, (c) dorongan motivasi intrinsik.

Dedi Supriadi (2001:15) mengatakan kreativitas adalah melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya. Dikatakan pula faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas adalah (a) mendatangkan hasil yang berguna dan lebih baik, (b) membuat lebih mudah dan praktis, (c) individu yakin dapat mengatasi kesulitan dan memecahkan masalah.

Zimmerer, Thomas W. dan Norman Scarborough (2008 : 57) mengutarakan kreativitas adalah mengembangkan gagasan baru dan untuk

menemukan cara-cara baru dalam melihat masalah dan peluang. Diutarakan pula faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas adalah (a) individu yang kreatif, (b) memunculkan ide-ide unik atau kreatif, (c) menekankan pada faktor dorongan baik dorongan internal eksternal, (d) menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru/original.

Haris Ngalmun dan Alpha (2013 : 2), mendefinisikan kreativitas adalah proses bekerja keras dan terus menerus sedikit demi sedikit untuk membuat perubahan dan perbaikan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas adalah (a) senang mengamati adanya masalah, (b) sering membuat asumsi tentang kekurangan, (c) menilai hasil asumsinya, (d) menyampaikan hasil-hasil asumsinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa Kreativitas adalah aktivitas mewujudkan idea-idea (gagasan) orisinal, baru atau unik melalui penggunaan imajinasi untuk mengatasi kesulitan / mengurangi hambatan agar menghasilkan produk unggul yang dilakukan individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas meliputi : (1) kejelian mencari peluang atau cara baru, (2) mempelajari hal-hal baru, (3) keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik, (4) digerakkan dari dalam diri, (5) aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah, (6) menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi), (7) memunculkan ide-ide unik atau kreatif, (8) menghasilkan produk baru / original.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jurnal-jurnal ilmiah beberapa penelitian sebelumnya yaitu :

1. Penelitian Winifrida Malingumu, Jeroen Stouten, Martin Euwema dan Emmanuel Babyegeya (2016 : pp. 342-356), dalam penelitiannya yang berjudul "*Servant Leadership, Organisational Citizenship Behavior and Creativity: The Mediating Role of Team-Member Exchange*", menghasilkan temuan (Tabel 2 h.348) bahwa koefisien korelasi antara *Creativity* dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) bergerak dari 0.37 sampai 0.56 (rata-rata $r = 0,46$ $p < 0.01$), yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara *Creativity* dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB).
2. Penelitian Samira Mushekar dan Ebrahim Haddadi (2017 : pp. 72-80) dalam penelitiannya yang berjudul "*Explaining Role of Servant Leadership on Strengthening the Organizational Citizenship Behavior*", menghasilkan temuan bahwa koefisien korelasi antara *Servant Leadership* dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) mencapai $r = 0.848$ ($P <$

0.00), yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara *Servant Leadership* dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

3. Penelitian Garima Mathur dan Pushpa Negi (2015: pp.191-196) yang berjudul "*Servant Leadership and Organizational Citizenship Behaviour Among Employees of Service Sector*" menghasilkan temuan bahwa koefisien korelasi antara *Servant Leadership* dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) mencapai $r = 0.834$ ($P < 0.00$), yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara *Servant Leadership* dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

C. Kerangka Berpikir

1. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepemimpinan melayani

Kepemimpinan melayani adalah perilaku pemimpin yang berawal dari perasaan dan memiliki komitmen untuk melakukan pelayanan secara sadar untuk mengarahkan individu, mengutamakan kepentingan orang lain, aspirasi, harmonis, berkarakteristik untuk mencapai visi organisasi yang, tujuan utamanya membangun kesejahteraan orang yang dipimpin, menyelesaikan tugas-tugas dan tujuan demi kebaikan bersama. Adapun indikator kepemimpinan melayani adalah : 1) Perilaku mendengarkan, dan memahami individu lain, serta belajar dari orang lain, 2) Perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya, 3) Perilaku yang didasari empati dengan orang lain, 4) Menunjukkan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang, 5) Pengambilan keputusan secara bijaksana, 6) Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan, 7) Perilaku rendah hati, 8) Mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan, dan Membuat perubahan positif.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu yang diwujudkan atas kemauan individu sendiri (bersifat sukarela), sifat-sifat kooperatif, senang membantu dan memperhatikan orang lain, dan kesungguhan bekerja yang melebihi persyaratan akan menunjang efektivitas fungsi organisasi baik secara langsung atau eksplisit, tidak diatur oleh sistem imbalan formal yang berlaku dalam organisasi. Adapun indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah : (1) membantu rekan kerja dengan sukarela dan senang hati, (2) bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan melampaui persyaratan minimum jam kerja; (3) melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi, (4)

bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi atau lingkungan kerjanya, dan (5) menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya.

Dengan adanya kepemimpinan melayani kepala sekolah pada SMK PGRI di Kabupaten Bogor, maka guru akan memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB), yang sangat mendukung untuk pencapaian kejayaan organisasi. Berdasarkan asumsi tersebut, diduga terdapat hubungan yang positif antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepemimpinan melayani.

2. Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kreativitas

Kreativitas adalah aktivitas mewujudkan idea-idea (gagasan) orisinal, baru atau unik melalui penggunaan imajinasi untuk mengatasi kesulitan / mengurangi hambatan agar menghasilkan produk unggul yang dilakukan individu. Indikatornya adalah : 1) kejelian mencari peluang atau cara baru, 2) mempelajari hal-hal baru, 3) keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik, 4) digerakkan dari dalam diri, 5) aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah, 6) menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi), 7) memunculkan ide-ide unik atau kreatif, 8) menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru / original.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu yang diwujudkan atas kemauan individu sendiri (bersifat sukarela), sifat-sifat kooperatif, senang membantu dan memperhatikan orang lain, dan kesungguhan bekerja yang melebihi persyaratan akan menunjang efektivitas fungsi organisasi baik secara langsung atau eksplisit, tidak diatur oleh sistem imbalan formal yang berlaku dalam organisasi. Adapun indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah : (1) membantu rekan kerja dengan sukarela dan senang hati, (2) bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan melampaui persyaratan minimum jam kerja; (3) melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi, (4) bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi atau lingkungan kerjanya, dan (5) menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya.

Dengan adanya kreativitas guru, maka akan menimbulkan dorongan kuat untuk setiap guru memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan asumsi tersebut, diduga terdapat hubungan yang positif antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan Kreativitas.

3. Hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) secara bersama – sama dengan kepemimpinan melayani dan kreativitas.

Kepemimpinan melayani adalah perilaku pemimpin yang berawal dari perasaan dan memiliki komitmen untuk melakukan pelayanan secara sadar untuk mengarahkan individu, mengutamakan kepentingan orang lain, aspirasi, harmonis, berkarakteristik untuk mencapai visi organisasi yang tujuan utamanya membangun kesejahteraan orang yang dipimpin, menyelesaikan tugas-tugas dan tujuan demi kebaikan bersama. Adapun indikator kepemimpinan melayani adalah : 1) Perilaku mendengarkan, dan memahami individu lain, serta belajar dari orang lain, 2) Perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya, 3) Perilaku yang didasari empati dengan orang lain, 4) Menunjukkan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang, 5) Pengambilan keputusan secara bijaksana, 6) Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan, 7) Perilaku rendah hati, 8) Mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan, dan Membuat perubahan positif.

Kreativitas adalah aktivitas mewujudkan idea - idea (gagasan) orisinal, baru atau unik melalui penggunaan imajinasi untuk mengatasi kesulitan / mengurangi hambatan agar menghasilkan produk unggul yang dilakukan individu. Indikatornya adalah 1) mempelajari hal-hal baru, 2) fleksibel dalam bertindak, 3) keterbukaan menerima ide - ide baru yang lebih baik, 4) digerakkan dari dalam diri, 5) aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah, 6) menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi), 7) Memunculkan ide - ide unik atau kreatif, 8) menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru / original.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu yang diwujudkan atas kemauan individu sendiri (bersifat sukarela), sifat-sifat kooperatif, senang membantu dan memperhatikan orang lain, dan kesungguhan bekerja yang melebihi persyaratan akan menunjang efektivitas fungsi organisasi baik secara langsung atau eksplisit, tidak diatur oleh sistem imbalan formal yang berlaku dalam organisasi. Adapun indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah : (1) membantu rekan kerja dengan sukarela dan senang hati, (2) bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan melampaui persyaratan minimum jam kerja; (3) melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi, (4) bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi atau lingkungan kerjanya, dan (5) menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya.

Kepemimpinan melayani kepala Sekolah dan kreativitas guru akan memberikan pengkondisian, pembiasaan dan dukungan yang mendorong terciptanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di sekolah. Berdasarkan asumsi tersebut, maka diduga terdapat hubungan yang positif antara *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan kepemimpinan melayani dan kreativitas guru.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka berpikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif antara *organizational citizenship behavior (OCB)* dan kepemimpinan melayani.
2. Terdapat hubungan positif antara *organizational citizenship behavior (OCB)* dan kreativitas guru.
3. Terdapat hubungan positif antara *organizational citizenship behavior (OCB)* secara bersama-sama dengan kepemimpinan melayani dan kreativitas guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK PGRI di Kabupaten Bogor. Adapun pelaksanaan penelitian dilaksanakan di SMK PGRI 1 Cibinong, SMK PGRI 2 Cibinong, SMK PGRI Citeureup, SMK PGRI Babakan Madang, SMK PGRI Sukamakmur dan SMK PGRI Pamijahan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 5 bulan, tepatnya bulan Januari 2019 sampai dengan Mei 2019 untuk lebih jelasnya perhatikan tabel berikut.

Tabel 1
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019				April 2019				Mei 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Menyusun Usulan penelitian																				
2	Uji Proposal Penelitian																				
3	Perbaikan Proposal Penelitian																				
4	Uji Coba Instrumen																				
5	Pengumpulan Data																				
6	Analisis data																				
7	Penulisan Laporan Tesis																				
8	Bimbingan Tesis																				
9	Sidang Tesis																				

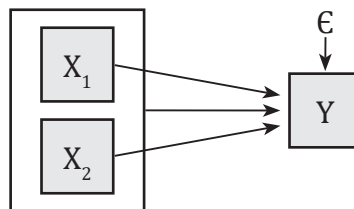
B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik korelasional, yaitu jenis penelitian yang berupaya untuk mengemukakan ada tidaknya hubungan dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

Variabel penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu kepemimpinan melayani (X_1), kreativitas (X_2) dan variabel terikat adalah *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y).

Hubungan antara variabel penelitian tersebut dapat digambarkan dalam konstelasi masalah sebagai berikut :

Gambar 1: **Konstelasi Hubungan antara Variabel Penelitian**



Keterangan :

X_1 = Kepemimpinan Melayani

X_2 = Kreativitas Guru

Y = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

ϵ = Variabel lain diluar X_1 dan X_2 yang juga memungkinkan berhubungan dan memberikan pengaruh Y

C. Populasi dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sutrisno Hadi (2000:223). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru Swasta SMK PGRI di Kabupaten Bogor. Data Populasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2

Populasi Penelitian
Guru Swasta SMK PGRI di Kabupaten Bogor

No.	Nama Sekolah	Jumlah
1.	SMK PGRI 1 Cibinong	87
2.	SMK PGRI 2 Cibinong	84
3.	SMK PGRI Citeureup	24
4.	SMK PGRI Babakan Madang	48
5.	SMK PGRI Sukamakmur	24
6.	SMK PGRI Pamijahan	22
Jumlah		289

2. Teknik Sampel

Berdasarkan populasi yang ada maka dalam pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan rumus **Slovin** (2005:65). Rumus dimaksud adalah sebagai berikut :

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

Keterangan

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = Presisi atau batas toleransi kesalahan pengambilan sampel (0,05)

Penggunaan rumus tersebut diperoleh sejumlah sampel, yakni sebagai berikut.:

$$n = \frac{289}{289 \times 0.05^2 + 1} = 168$$

Kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing-masing sekolah yang menjadi sampel area dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah guru pada sekolah yang diteliti. Jumlah sampel setiap sekolah didapatkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{s} \times 168$$

Keterangan:

N : Jumlah sampel tiap sekolah

n : Jumlah populasi tiap sekolah

S : Jumlah total populasi di semua sekolah

Berdasarkan kriteria sampel di atas maka diperoleh distribusi sampling sebagai berikut :

Tabel 3
Distribusi Sampling

No.	Nama Sekolah	Populasi	Sampel
1.	SMK PGRI 1 Cibinong	$(87/289) \times 168 = 50,27$	50
2.	SMK PGRI 2 Cibinong	$(84/289) \times 168 = 48,83$	49
3.	SMK PGRI Citeureup	$(24/289) \times 168 = 13,95$	14
4.	SMK PGRI Babakan Madang	$(48/289) \times 168 = 27,90$	28
5.	SMK PGRI Sukamakmur	$(24/289) \times 168 = 13,95$	14
6.	SMK PGRI Pamijahan	$(22/289) \times 168 = 12,78$	13
Jumlah		289	168

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data tentang *organizational citizenship behavior (OCB)*, kepemimpinan melayani dan kreativitas guru maka disusun instrumen penelitian melalui beberapa tahap yaitu: 1) mengkaji semua indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, 2) menyusun indikator dari setiap variabel penelitian, 3) menyusun kisi-kisi, 4) menyusun butir-butir pernyataan dan menetapkan skala pengukuran, 5) uji coba instrumen, dan 6) analisis butir soal dengan menguji validitas dan reliabilitas.

Instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner terdiri dari : 1) kuesioner *organizational citizenship behavior (OCB)*, 2) kuesioner kepemimpinan melayani, 3) kuesioner kreativitas guru, selanjutnya definisi konseptual, definisi operasional, kisi-kisi dan kalibrasi instrumen variabel-variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Instrumen *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y)

a. Definisi konseptual *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y)

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku individu yang diwujudkan atas kemauan individu sendiri (bersifat sukarela), sifat-sifat kooperatif, senang membantu dan memperhatikan orang lain, dan kesungguhan bekerja yang melebihi

persyaratan akan menunjang efektivitas fungsi organisasi baik secara langsung atau eksplisit, tidak diatur oleh sistem imbalan formal yang berlaku dalam organisasi.

b. Definisi operasional *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah penilaian perilaku guru dalam wujud kemauan guru itu sendiri (bersifat sukarela), sifat-sifat kooperatif, senang membantu dan memperhatikan orang lain, dan kesungguhan bekerja yang melebihi persyaratan akan menunjang efektivitas fungsi organisasi baik secara langsung atau eksplisit, tidak diatur oleh sistem imbalan formal yang berlaku dalam organisasi, yang dinilai oleh guru dengan menggunakan instrumen penelitian kuesioner berdasarkan indikator-indikator : (1) membantu rekan kerja dengan sukarela, (2) bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan melampaui persyaratan minimum jam kerja; (3) melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi, (4) bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi atau lingkungan kerjanya, dan (5) menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya.

c. Kisi-kisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)

Tabel 4

Kisi-Kisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)

No.	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan		Jumlah
		Positif	Negatif	
1.	Membantu rekan kerja dengan sukarela	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8	5	8
2.	Bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan melampaui persyaratan minimum jam kerja	9, 10, 11, 13, 14	12	6
3.	Melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi	15, 16, 18, 20	17, 19	6
4.	Bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi atau lingkungan kerjanya	22, 23, 24, 25	21	5
5.	Menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya	26, 27, 28, 29, 30, 31	-	6
Jumlah		26	5	31

d. Kalibrasi Instrumen

Setelah uji coba instrumen maka disusun instrumen yang valid sebanyak 31 butir yang mengacu pada indikator sesuai kisi-kisi, dengan skala positif: Selalu = skor 5, Sering = skor 4, Kadang-kadang = skor 3, Pernah = skor 4, Tidak pernah = skor 1. Sedangkan pernyataan negatif : Tidak pernah = skor 5, Pernah = skor 4, Kadang-kadang = skor 3, Sering = skor 4, Selalu = skor 1. Instrumen *organizational citizenship behavior (OCB)* akan di bagikan ke responden.

Kalibrasi instrumen penelitian dilakukan dalam dua bagian : (1) Validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total **Product Moment (Pearson)**. (2) uji reliabilitas untuk mengukur tingkat kepercayaan instrument tiap variabel penelitian menggunakan rumus **Alpha Cronbach**, Sebesar **0,90**.

2. Instrumen kepemimpinan melayani (X_1)

a. Definisi konseptual kepemimpinan melayani (X_1)

Kepemimpinan melayani adalah perilaku pemimpin yang berawal dari perasaan dan memiliki komitmen untuk melakukan pelayanan secara sadar untuk mengarahkan individu, mengutamakan kepentingan orang lain, aspirasi, harmonis, berkarakteristik untuk mencapai visi organisasi yang. tujuan utamanya membangun kesejahteraan orang yang dipimpin, menyelesaikan tugas-tugas dan tujuan demi kebaikan bersama.

b. Definisi operasional variabel kepemimpinan melayani (X_1)

Kepemimpinan melayani adalah perilaku kepala sekolah yang berawal dari perasaan dan memiliki komitmen untuk melakukan pelayanan secara sadar untuk mengarahkan individu, mengutamakan kepentingan orang lain, aspirasi, harmonis, berkarakteristik untuk mencapai visi organisasi yang. tujuan utamanya membangun kesejahteraan orang yang dipimpin, menyelesaikan tugas-tugas dan tujuan demi kebaikan bersama, yang dinilai oleh guru dengan menggunakan instrumen penelitian kuesioner berdasarkan indikator – indikator : Adapun indikator kepemimpinan melayani adalah : 1) Perilaku mendengarkan, dan memahami individu lain, serta belajar dari orang lain, 2) Perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya, 3) Perilaku yang didasari empati dengan orang lain, 4) Menunjukkan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan

dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang, 5) Pengambilan keputusan secara bijaksana, 6) Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan, 7) Perilaku rendah hati , 8) Mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan, dan Membuat perubahan positif.

c. Kisi-kisi instrumen kepemimpinan melayani (X₁)

Tabel 5
Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Melayani (X₁)

No.	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan		Jumlah
		Positif	Negatif	
1.	Perilaku mendengarkan, memahami individu lain, serta belajar dari orang lain	1, 2,	3	3
2.	Perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya	4, 5, 6	-	3
3.	Perilaku yang didasari empati dengan orang lain	7	8	2
4.	Menunjukkan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang	9, 10, 12	11	4
5.	Pengambilan keputusan secara bijaksana	13, 15	14	3
6.	Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan	16, 18, 19	17	4
7.	Perilaku yang rendah hati	21, 22, 23	20	4
8.	Mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan dan membuat perubahan positif	24, 25, 28, 29, 30, 31, 32	26, 27	9
Jumlah		24	8	32

d. Kalibrasi instrumen

Setelah uji coba instrumen maka disusun instrumen yang valid sebanyak 32 butir yang mengacu pada indikator sesuai kisi-kisi, dengan skala positif : Selalu = skor 5, Sering = skor 4, Kadang-kadang = skor 3, Pernah = skor 4, Tidak pernah = skor 1. Sedangkan pernyataan negatif : Tidak pernah = skor 5, Pernah = skor 4, Kadang-kadang = skor 3, Sering = skor 4, Selalu = skor 1. Instrumen kepemimpinan melayani akan di bagikan ke responden.

Kalibrasi instrumen penelitian dilakukan dalam dua bagian : (1) Validitas instrumen diuji dengan menggunkan korelasi skor butir dengan skor total **Product Moment (Pearson)**. (2) uji reliabilitas

untuk mengukur tingkat kepercayaan instrument tiap variabel penelitian menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, sebesar **0,91**.

3. Instrumen kreativitas (X₂)

a. Definisi konseptual kreativitas (X₂)

Kreativitas adalah aktivitas mewujudkan idea-idea (gagasan) orisinal, baru atau unik melalui penggunaan imajinasi untuk mengatasi kesulitan / mengurangi hambatan agar menghasilkan produk unggul yang dilakukan individu.

b. Definisi operasional kreativitas guru (X₂)

Kreativitas adalah aktivitas mewujudkan idea-idea (gagasan) orisinal, baru atau unik melalui penggunaan imajinasi untuk mengatasi kesulitan / mengurangi hambatan agar menghasilkan produk unggul yang dilakukan guru swasta SMK PGRI di Kabupaten Bogor, yang dinilai oleh kepala sekolah dengan menggunakan instrumen penelitian kuesioner berdasarkan indikator-indikatornya : 1) kejelian mencari peluang atau cara baru, 2) mempelajari hal-hal baru, 3) keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik, 4) digerakkan dari dalam diri, 5) aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah, 6) menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi), 7) memunculkan ide-ide unik atau kreatif, 8) menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru / original.

c. Kisi-kisi kreativitas (X₂)

Tabel 6
Kisi-Kisi Instrumen Kreativitas (X₂)

No.	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan		Jumlah
		Positif	Negatif	
1.	Kejelian mencari peluang atau cara baru	1, 2, 3, 5, 6	4	6
2.	Mempelajari hal-hal baru	7, 8, 9, 10	-	4
3.	Keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik	11, 12, 14, 15, 16, 17	13	7
4.	Digerakkan dari dalam diri	19, 20, 21, 22	18	5
5.	Aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah	23, 24, 26	25	4

No.	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan		Jumlah
		Positif	Negatif	
6.	Menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi)	27, 28, 29, 30	-	4
7.	Memunculkan ide-ide unik atau kreatif	31, 32	-	2
8.	Menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru / original	-	33	1
Jumlah		28	5	33

d. Kalibrasi instrumen

Setelah uji coba instrumen maka disusun instrumen yang valid sebanyak 33 butir yang mengacu pada indikator sesuai kisi-kisi, dengan skala positif : Selalu = skor 5, Sering = skor 4, Kadang-kadang = skor 3, Pernah = skor 4, Tidak pernah = skor 1. Sedangkan pernyataan negatif : Tidak pernah = skor 5, Pernah = skor 4, Kadang-kadang = skor 3, Sering = skor 4, Selalu = skor 1. Instrumen kreativitas akan di bagikan ke responden.

Kalibrasi instrumen penelitian dilakukan dalam dua bagian : (1) Validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total **Product Moment (Pearson)**. (2) uji reliabilitas untuk mengukur tingkat kepercayaan instrument tiap variabel penelitian menggunakan rumus **Alpha Cronbach** sebesar, **0,90**.

E. Teknik Analisa Data

Pengolahan data analisis sata hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk mendeskripsikan data setiap variabel penelitian. Beberapa faktor yang dicari dalam statistik deskriptif diantaranya rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), skor nilai yang paling sering muncul (*modus*), standar deviasi (SD), skor nilai maksimum dan minimum, rentang skor minimum, total skor, banyak kelas dan rentang kelas.

Tahap berikutnya yaitu pengolahan statistik inferensial dalam hal uji signifikansi korelasi dan regresi yang akan diuji dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson. Tahap menggunakan statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dilakukan uji prasyarat analisis yang terdiri uji normalitas, uji linieritas dan keberartian regresi masing-masing variabel penelitian.

1. Uji Prasyarat Analisis

Langkah-langkah yang ditempuh dalam uji prasyarat analisis adalah:

a. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran ($Y - \hat{Y}$)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data penelitian. Pengujian normalitas yang digunakan uji *Liliefors* galat taksiran yang dinyatakan normal apabila $L_0 < L_1$ dengan taraf signifikansi 0,05.

b. Uji Homogenitas Varians Y Menurut Pengelompokan X

Uji ini dimaksudkan untuk menguji kesamaan varians populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas yang digunakan adalah Uji Barlett. Varians dinyatakan homogen bila harga $X^2_h < X^2_t$ diuji dengan taraf signifikansi 0,05.

c. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Uji ini dimaksudkan untuk melihat apakah regresi yang diperoleh ada artinya jika digunakan untuk membuat kesimpulan antara beberapa variabel yang sedang dianalisis. Uji linieritas menggunakan table ANAVA. Regresi linier dinyatakan berarti apabila harga $F_{hitung} < F_{tabel}$, yang diuji dengan taraf signifikansi 0,05.

2. Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis ditempuh dengan langkah - langkah sebagai berikut :

a. Uji Korelasi Sederhana

Teknik korelasi sederhana yang digunakan adalah *product moment*. Hal ini dimaksud untuk melihat hubungan antara variable-variabel bebas dengan variabel terikat. Korelasi sederhana ini untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua.

b. Uji Korelasi Ganda

Uji ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis ketiga, yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang berarti apabila kedua variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikat.

c. Analisis Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk mencari kontribusi secara murni dari variabel independen terhadap variabel dependen. Korelasi parsial, biasa digunakan bersamaan dengan korelasi ganda. Jika korelasi ganda untuk mengetahui hubungan dua variabel independen atau lebih secara bersamaan dengan variabel dependen maka korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen.

1) Korelasi Parsial X_1 dengan Y dengan pengontrol X_2

Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : r_{y_{1.2}} \leq 0$$

$$H_a : r_{y_{1.2}} > 0$$

H_0 : tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan melayani (X_1) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) setelah kreativitas guru (X_2) dikendalikan.

H_a : terdapat hubungan antara kepemimpinan melayani (X_1) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) setelah kreativitas guru (X_2) dikendalikan.

Rumus:

$$r_{y_{12}} = \frac{(ry_1) - (ry_2)(ry_{12})}{\sqrt{(1 - r^2y_1)(1 - r^2y_{1.2})}} = 168$$

Keterangan:

$r_{y_{12}}$ = koefisien korelasi Parsial

x = variabel independen

y = variabel dependen

2) Uji keberartian koefisien korelasi parsial

Pengujian ini dilakukan dengan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ry_{1.2} - \sqrt{(1 - 3)}}{\sqrt{(1 - r^2y_{1.2})}}$$

Dengan derajat bebas (db/df) = n - 3

Ho : ditolak jika nilai t hitung > dari t tabel dengan derajat bebas (db/df) = n - 3

Ha : diterima jika nilai t hitung < dari t tabel dengan derajat bebas (db/df) = n - 3

3) Korelasi Parsial Parsial X_2 dengan Y dengan pengontrol X_1

Hipotesis yang diuji adalah:

Ho : $r_{y2.1} \leq 0$

Ha : $ry_{2.1} > 0$

Ho : tidak terdapat hubungan antara kreativitas guru (X_2) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) setelah kepemimpinan melayani (X_1) dikendalikan

Ha : terdapat hubungan antara kreativitas guru (X_2) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) setelah kepemimpinan melayani (X_1) dikendalikan.

Rumus:

$$ry_{21} = \frac{(ry_2) - (ry_1) (ry_{1.2})}{\sqrt{(1 - r^2y_1)(1 - r^2y_{1.2})}}$$

Keterangan:

r_{y21} = koefisien korelasi Parsial

x = variabel independen

y = variabel dependen

4) Uji Keberartian Koefisien Korelasi Parsial

Pengujian ini dilakukan dengan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ry_{1.2} - \sqrt{(1 - 3)}}{\sqrt{(1 - r^2y_{1.2})}}$$

Dengan derajat bebas (db/df) = n - 3

Ho : ditolak jika nilai t hitung > dari t tabel dengan derajat bebas (db/df) = n - 3

Ha : diterima jika nilai t hitung < dari t tabel dengan derajat bebas (db/df) = n - 3

Tabel 7

Pedoman Menginterpretasikan Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014:250)

F. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho_{y1} \leq 0$ Tidak terdapat hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan pengembangan kepemimpinan melayani
 $H_a : \rho_{y1} > 0$ Terdapat hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan pengembangan kepemimpinan melayani
2. $H_0 : \rho_{y2} \leq 0$ Tidak terdapat hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan pengembangan kreativitas guru
 $H_a : \rho_{y2} > 0$ Terdapat hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan pengembangan kreativitas guru
3. $H_0 : \rho_{y12} \leq 0$ Tidak terdapat hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) secara bersama-sama dengan pengembangan kepemimpinan melayani dan kreativitas guru
 $H_a : \rho_{y12} > 0$ Terdapat hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) secara bersama-sama dengan pengembangan kepemimpinan melayani dan kreativitas guru

Keterangan :

H_0 : Hipotesis nol

H_1 : Hipotesis alternatif

ρ_{y1} : Koefisien korelasi antara *organizational citizenship behavior*

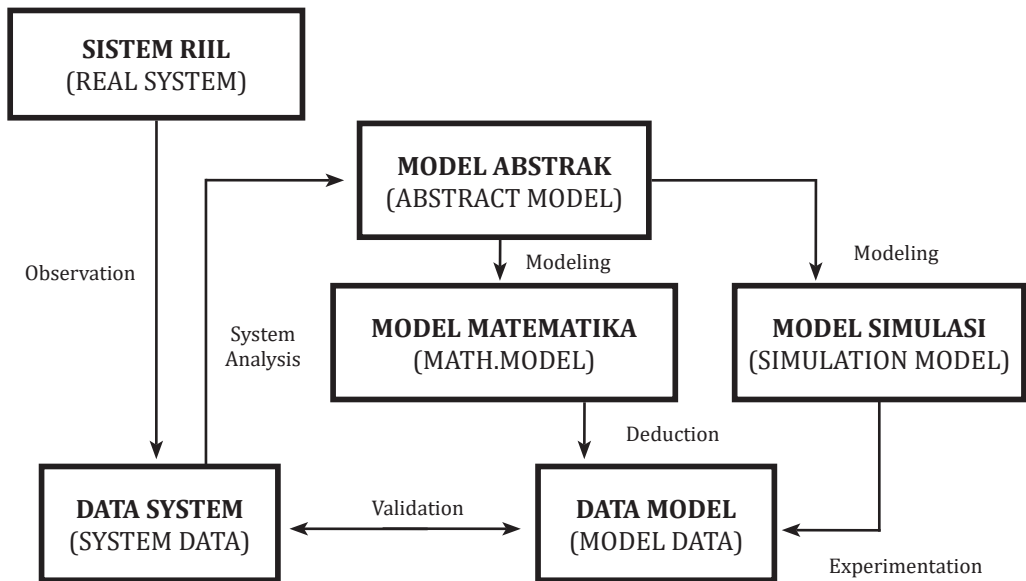
- (OCB) dengan pengembangan kepemimpinan melayani
- py_2 : Koefisien korelasi antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan pengembangan kreativitas guru
- $py_{1.2}$: Koefisien korelasi antara *organizational citizenship behavior* (OCB) secara bersama-sama dengan pengembangan kepemimpinan melayani dan kreativitas guru

G. Analisis Scientitic Identification theory to conduct operation research in education (SITOREM)

Riset operasi adalah metode umum yang digunakan dalam studi dan optimalisasi sistem melalui pemodelan sistem. Soewarto Hardhienata, (2017), mendefinisikan Riset operasi adalah penerapan metode ilmiah untuk menemukan solusi optimal dan pengambilan keputusan dari suatu masalah dengan memperhitungkan sumber daya dan batasan yang ada. Dalam analisis dan solusi masalah yang disebutkan di atas biasanya dilakukan dengan menggunakan pemodelan dan optimasi. Di bidang manajemen pendidikan ada banyak analisis dan penyelesaian masalah dilakukan dengan menggunakan model statistik. Model statistik adalah persamaan yang dibentuk dari sampel statistik untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang dipengaruhi (*variabel dependen*) dengan variabel yang mempengaruhi (*variabel independen*). Sebagian besar penelitian yang menggunakan model statistik dalam bidang manajemen pendidikan, pembahasannya dihentikan pada temuan bahwa ada hubungan atau pengaruh positif antara variabel independen dengan atau terhadap variabel dependen.

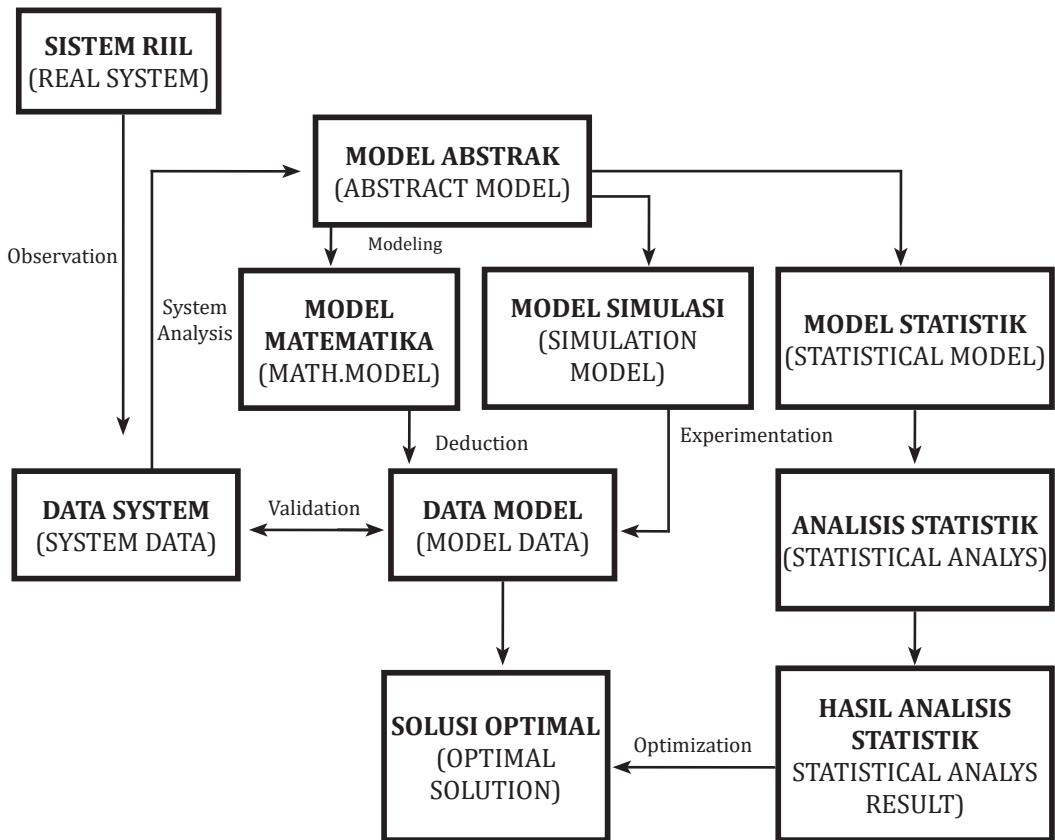
Teori identifikasi ilmiah adalah teori yang menggambarkan langkah-langkah dalam analisis sistem, pemodelan, dan simulasi. Mulai dari sistem nyata yang akan dipelajari, observasi atau eksperimen dilakukan untuk mendapatkan data dari sistem nyata. Berdasarkan data dari sistem nyata, analisis sistem dilakukan untuk membangun model abstrak. Dari model abstrak, dibuat model matematika atau model simulasi yang tergantung pada situasi dan langkah-langkah yang dipilih untuk menyelesaikan model. Jika memilih model matematika maka penyelesaian model melalui deduksi matematis, sedangkan untuk model simulasi solusinya biasanya dilakukan dengan menggunakan komputer. Data yang diperoleh dari deduksi matematika atau dari simulasi komputer kemudian dibandingkan dengan data dari sistem nyata untuk melihat sejauh mana model sesuai dengan sistem nyata yang akan dipelajari (validasi).

Gambar 2
Analysis Sistem dan Pemodelan SITOREM

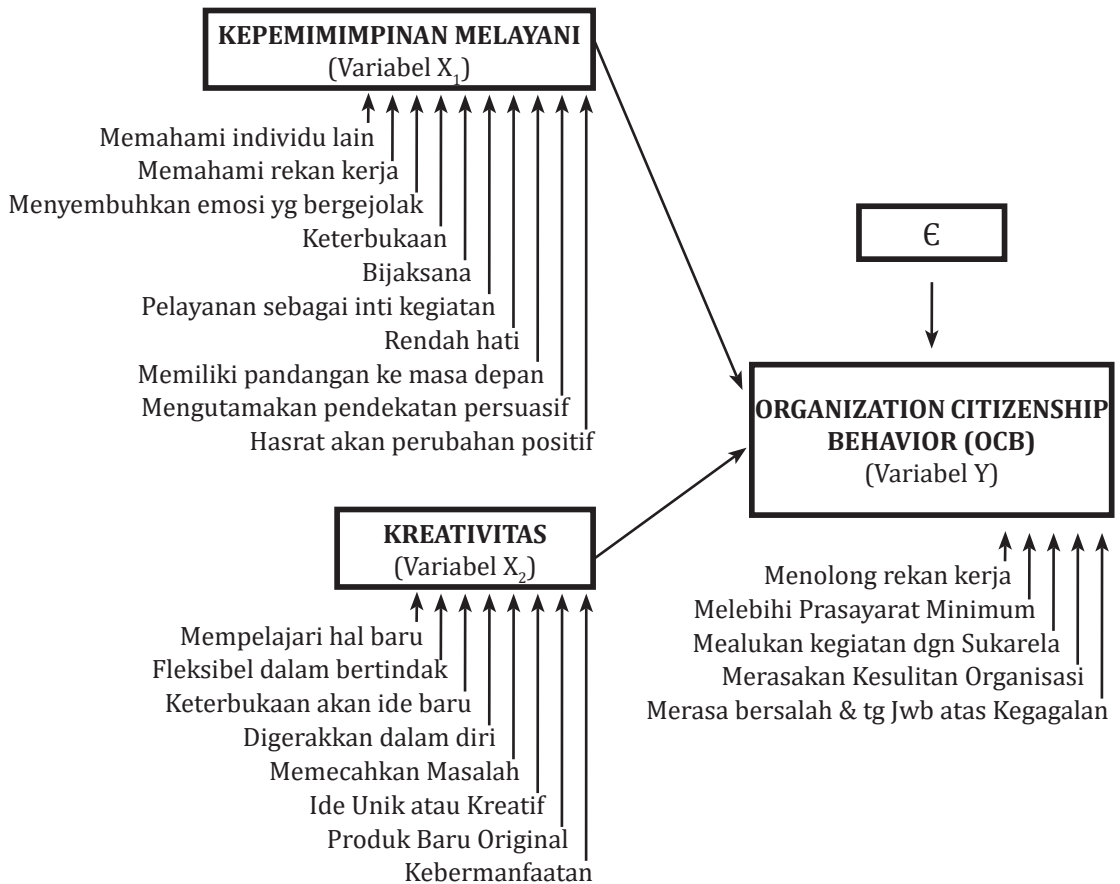


Untuk tujuan penelitian operasi dalam manajemen pendidikan, teori identifikasi ilmiah yang disebutkan di atas dengan model statistik dan langkah-langkah untuk mendapatkan solusi yang optimal. Model abstrak dapat dihasilkan model matematika, model simulasi, dan / atau model statistik, dan berdasarkan pada model kami melakukan proses optimasi menggunakan metode yang sesuai, yaitu, metode optimasi matematika, optimasi melalui algoritma yang diimplementasikan pada komputer, atau metode optimasi lainnya. Diagram di bawah ini menggambarkan langkah-langkah teori identifikasi ilmiah yang telah dikembangkan untuk penelitian operasi dalam manajemen pendidikan, yang di namakan SITOREM.

Gambar 3
Langkah teoritik Model SITOREM



Gambar 4
Konstelasi model penelitian



Dari hasil penelitian akan ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Variabel terikat terhadap Variabel Bebas dengan koefisien jalur γ_1 dan γ_2 masing-masing variabel. Dalam konteks penelitian-penelitian Korelasional dan Analisis Jalur, SITOREM digunakan sebagai metode untuk melakukan: 1). Identifikasi kekuatan hubungan antara Variabel bebas dengan Variabel terikat, 2). Analisis Nilai hasil penelitian untuk tiap indikator variabel penelitian, dan 3). Analisis terhadap bobot masing-masing indikator dari tiap variabel penelitian berdasarkan kriteria “*Cost, Benefit, Urgency and Importance*”.

Berdasarkan identifikasi kekuatan hubungan antar variabel penelitian, dan berdasarkan bobot dari masing-masing indikator dari variabel bebas yang memiliki kontribusi terbesar, maka dapat disusun urutan prioritas

indikator-indikator yang perlu segera diperbaiki dan yang perlu untuk tetap dipertahankan. Identifikasi kekuatan hubungan (atau pengaruh) Pada penelitian Korelasional antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan berdasarkan besarnya koefisien korelasi antar variabel penelitian. Semakin tinggi koefisien korelasi, maka semakin tinggi kekuatan hubungan antar variabel penelitian. Analisis Nilai Hasil Penelitian untuk tiap indikator variabel penelitian dihitung dari rata-rata skor tiap indikator dari tiap variabel penelitian. Skor rata-rata tiap indikator merupakan gambaran tentang kondisi aktual indikator-indikator tersebut dari sudut pandang subyek penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berdasarkan data yang diperoleh dari hasil survei pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) PGRI di Kabupaten Bogor. Adapun pelaksanaan penelitian dilaksanakan di SMK PGRI 1 Cibinong, SMK PGRI 2 Cibinong, SMK PGRI Citeureup, SMK PGRI Babakan Madang, SMK PGRI Sukamakmur dan SMK PGRI Pamijahan. Data yang dikumpulkan meliputi ketiga variabel yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y), Kepemimpinan Melayani (X_1), dan Kreativitas Guru (X_2).

Hasil penelitian ini akan dipaparkan secara berurutan mulai dari deskripsi data hasil penelitian, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian dan diakhiri dengan keterbatasan penelitian.

A. Deskripsi Data

Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor butir-butir instrumen yang mengacu pada tiga variabel penelitian, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebagai variabel terikat dan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan melayani (X_1), dan kreatifitas guru (X_2). Deskripsi data penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum penyebaran atau distribusi data. Data tersebut diolah dengan menggunakan teknik statistik deskriptif yang terdiri dari rata-rata (*mean*), skor tengah (*median*), skor yang sering muncul (*modus*), simpangan baku (*standar deviation*), distribusi frekuensi (*varians*), skor terendah dan tertinggi, rentang antara skor terendah dan tertinggi (*range*), keragaman data (*varians sampel*), total skor (*sum*), banyak kelas dan rentang kelas yang disertai grafik histogram dari ketiga variabel penelitian. Penyajian masing-masing variabel tersebut secara berurutan sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) berdasarkan hasil penelitian skor yang diperoleh responden disajikan dalam deskripsi data sebagai berikut :

Tabel 8
Deskripsi Statistik
Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(Y)

No	Jenis Deskripsi	Nilai
1.	Jumlah Responden (N)	168
2.	Skor tertinggi	150
3.	Skor terendah	99
4.	Skor rata-rata (<i>mean</i>)	124,45
5.	Simpangan Baku (standar Deviasi)	13,635
6.	Distribusi frekuensi (<i>varians</i>)	185,926
7.	Skor sering muncul (<i>modus</i>)	128
8.	Skor tengah (<i>median</i>)	124,00
9.	Rentang (<i>range</i>)	51
10.	Banyak Kelas	8
11.	Panjang Kelas	7

Berdasarkan tabel 8 diatas diketahui bahwa pernyataan skor responden dalam menjawab butir pernyataan memperoleh skor terendah 99 dan skor tertinggi 150. Sedangkan dari hasil perhitungan diperoleh rata-rata skor empirik (*mean*) sebesar 124,45.. Selanjutnya, skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 128. Selain itu, diperoleh varians sampel (S) sebesar 185,926 dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 13,655.

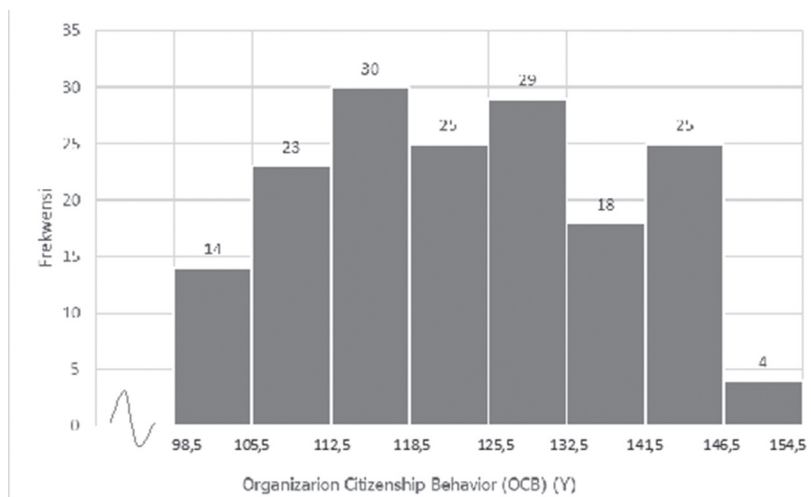
Berdasarkan hasil perhitungan dengan jumlah kelas interval sebesar 8 (dibulatkan) dengan panjang interval kelas 7 (dibulatkan). Distribusi frekuensi data variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Data
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

No	Kelas Interval	F	F Relatif	F Kum <	F Kum >
		Absolut	%		
1	99 – 105	14	8.33	14	168
2	106 – 112	22	13.10	36	146
3	113 – 119	31	18.45	67	115
4	120 – 126	25	14.88	92	90

No	Kelas Interval	F	F Relatif	F Kum <	F Kum >
		Absolut	%		
5	127 – 133	29	17.26	121	61
6	134 – 140	18	10.71	139	43
7	141 - 147	25	14.88	164	18
8	148 - 154	4	2.38	168	14
Jumlah		168	100		

Berdasarkan tabel frekuensi data *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dilihat bahwa skor empirik hasil penelitian di peroleh dengan skor terendah 99 dan skor tertinggi 150. Untuk memperjelas secara grafis dapat dilihat tentang penyajian distribusi frekuensi variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 4. Histogram Data *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)

Instrumen variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*(Y) terdiri dari 31 butir soal yang valid sehingga di dapatkan skor teoritik terendah 31 (31×1) dan tertinggi 155 (31×5) serta didapatkan median teoritik 93 ($31 + 155 : 2$). Skor empirik hasil penelitian diperoleh terendah 99 dan tertinggi 150. Berdasarkan tabel 9 dan gambar 2 di atas maka frekuensi sebaran skor terbanyak terdapat pada kelas interval ke tiga (113-119) yaitu sebanyak 31 responden (18,45%) dari 168 responden yang ada.

Apabila membandingkan skor median empirik 125 ($99 + 150 : 2$) dengan skor median teoritik 92 ($31 + 153 : 2$), ini menunjukkan bahwa skor median empirik lebih besar dari skor median teoritik, ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* relatif tinggi yaitu $125 > 92$.

2. Kepemimpinan Melayani (X₁)

Variabel kepemimpinan melayani (X₁) berdasarkan hasil penelitian skor yang diperoleh responden disajikan dalam deskripsi data sebagai berikut :

Tabel 10

Deskripsi Statistik Variabel Kepemimpinan Melayani (X₁)

No	Jenis Deskripsi	Nilai
1.	Jumlah Respdn (N)	168
2.	Skor tertinggi	158
3.	Skor terendah	105
4.	Skor rata-rata (<i>mean</i>)	131.62
5.	Simpangan Baku (standar Deviasi)	14.573
6.	Distribusi frekuensi (<i>varians</i>)	212,381
7.	Skor sering muncul (<i>modus</i>)	123,00
8.	Skor tengah (<i>median</i>)	132,00
9.	Rentang (<i>range</i>)	53
10.	Banyak Kelas	8
11.	Panjang Kelas	7

Berdasarkan tabel 10 diatas diketahui bahwa pernyataan skor responden dalam menjawab butir pernyataan memperoleh skor terendah 36 dan skor tertinggi 160. Sedangkan dari hasil perhitungan diperoleh rata-rata skor empirik (*mean*) sebesar 100,31. Selanjutnya, skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 123,00. Selain itu, diperoleh varians sampel (S) sebesar 212,381 dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 14,573.

Berdasarkan perhitungan dengan jumlah kelas interval sebesar 8 (dibulatkan) dengan panjang interval kelas 7. Distribusi frekuensi data variabel kepemimpinan melayani (X₁) dapat dilihat pada tabel 11 berikut :

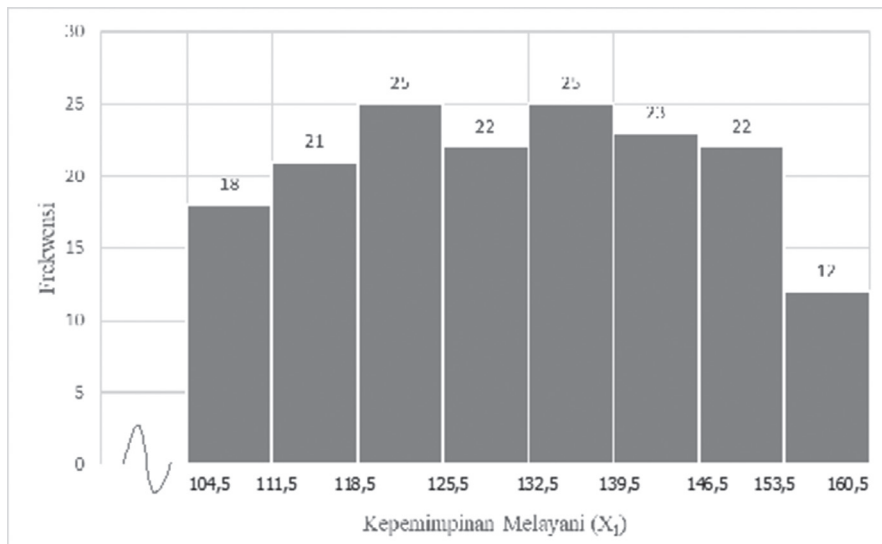
Tabel 11

Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan Melayani (X₁)

No	Kelas Interval	F	F Relatif	F Kum <	F Kum >
		Absolut	%		
1	105 – 111	12	7.14	12	168
2	112 – 118	23	13.69	35	145
3	119 – 125	26	15.48	61	119

4	126 – 132	29	17.26	90	90
5	133 – 139	29	17.26	119	61
6	140 – 146	23	13.69	142	38
7	147 – 153	18	10.71	160	20
8	154 – 160	8	4.76	168	12
Jumlah		168	100		

Berdasarkan tabel 11 frekuensi data kepemimpinan melayani dapat dilihat bahwa skor empirik hasil penelitian di peroleh dengan skor terendah 105 dan skor tertinggi 158. Untuk memperjelas secara grafis dapat dilihat tentang penyajian distribusi frekuensi variabel kepemimpinan melayani dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 5. Histogram Data Kepemimpinan Melayani (X₁)

Instrumen variabel kepemimpinan melayani (X₁) terdiri dari 32 butir soal yang valid sehingga di dapat kan skor teoritik terendah 32 (32 x 1) dan tertinggi 160 (32 x 5) serta didapatkan median teoritik 96 (32 + 160 : 2). Skor empirik hasil penelitian diperoleh terendah 32 dan tertinggi 96. Berdasarkan tabel 11 dan gambar 3 di atas maka frekuensi sebaran skor terbanyak terdapat pada kelas interval ke empat (126 – 132) sebanyak 29 responden (17.26%) dan kelas interval ke lima (133 – 139) sebanyak 29 responden (17.26%) dari 168 responden yang ada.

Apabila membandingkan skor median empirik 132 ($105 + 158 : 2$) dengan skor median teoritik 96 ($32 + 160 : 2$), ini menunjukkan bahwa skor median empirik lebih besar dari skor median teoritik, ini menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani relatif tinggi yaitu $132 > 96$.

3. Kreativitas Guru (X_2)

Variabel kreativitas guru (X_2) berdasarkan hasil penelitian skor yang diperoleh reponden disajikan dalam deskripsi data sebagai berikut :

Tabel 12

Deskripsi Statistik Variabel Kreativitas Guru (X_2)

No	Jenis Deskripsi	Nilai
1.	Jumlah Respdn (N)	168
2.	Skor tertinggi	153
3.	Skor terendah	95
4.	Skor rata-rata (<i>mean</i>)	121,98
5.	Simpangan Baku (standar Deviasi)	15,469
6.	Distribusi frekuensi (<i>varians</i>)	239,239
7.	Skor sering muncul (<i>modus</i>)	128
8.	Skor tengah (<i>median</i>)	121,50
9.	Rentang (<i>range</i>)	58
10.	Banyak Kelas	8
11.	Panjang Kelas	8

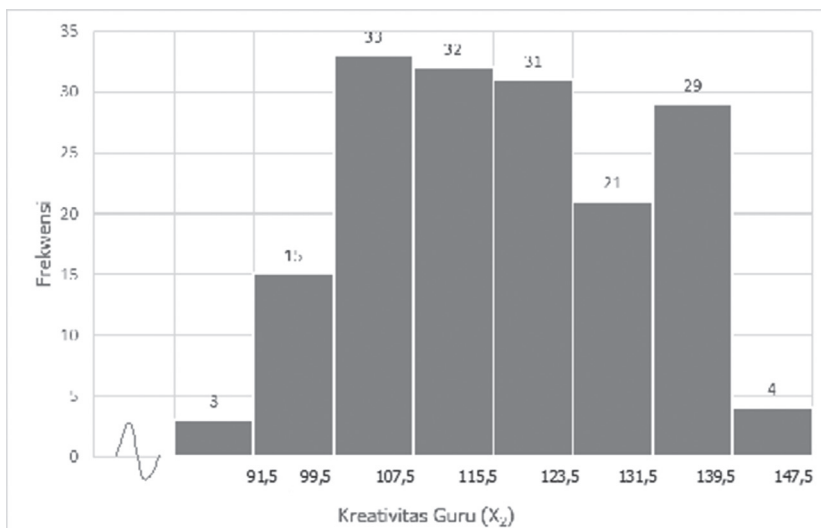
Berdasarkan tabel 12 diatas diketahui bahwa pernyataan skor responden dalam menjawab butir pernyataan memperoleh skor terendah 95 dan skor tertinggi 153. Sedangkan dari hasil perhitungan diperoleh rata-rata skor empirik (*mean*) sebesar 121,98. Selanjutnya, skor yang paling sering muncul (*modus*) adalah 126. Selain itu, diperoleh varians sampel (S) sebesar 239,239 dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 15,469.

Berdasarkan perhitungan dengan jumlah kelas interval sebesar 8 (dibulatkan) dengan panjang interval kelas 8. Distribusi frekuensi data variabel kreativitas guru (X_2) dapat dilihat pada tabel 13 berikut :

Tabel 13
Deskripsi Statistik Variabel Kreativitas Guru (X_2)

No	Kelas Interval	F	F Relatif	F Kum <	F Kum >
		Absolut	%		
1	92 - 99	12	7.14	12	168
2	100 - 107	23	13.69	35	145
3	108 - 115	26	15.48	61	119
4	116 - 123	29	17.26	90	90
5	124 - 131	29	17.26	119	61
6	132 - 139	23	13.69	142	38
7	140 - 147	18	10.71	160	20
8	148 - 155	8	4.76	168	12
Jumlah		168	100		

Berdasarkan tabel 13 frekuensi data kreativitas guru dapat dilihat bahwa skor empirik hasil penelitian di peroleh dengan skor terendah 95 dan skor tertinggi 153. Untuk memperjelas secara grafis dapat dilihat tentang penyajian distribusi frekuensi variabel kreativitas guru dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 6. Histogram Data kreativitas guru (X_2)

Instrumen variabel kreativitas guru (X_2) terdiri dari 33 butir soal yang valid sehingga di dapatkan skor teoritik terendah 33 (33×1) dan tertinggi 165 (33×5) serta didapatkan median teoritik 99 ($33 + 165 : 2$). Skor empirik hasil penelitian diperoleh terendah 95 dan tertinggi 153. Berdasarkan tabel 13 dan gambar 4 di atas maka frekuensi sebaran skor terbanyak terdapat pada kelas interval ke lima (127-134) yaitu sebanyak 30 responden (17,86%) dari 168 responden yang ada.

Apabila membandingkan skor median empirik 124 ($95 + 153 : 2$) dengan skor median teoritik 99 ($33 + 165 : 2$), ini menunjukkan bahwa skor median empirik lebih besar dari skor median teoritik, ini menunjukkan bahwa kreativitas guru tinggi yaitu $124 > 99$.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian statistik yang harus dipenuhi sebagai salah satu persyaratan dalam melakukan analisis pengolahan yang meliputi pengujian normalitas, homogenitas dan linieritas data sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas galat baku taksiran menggunakan uji Liliefors. Nilai L_{tabel} untuk $N = 168$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah 0,0684, pada taraf signifikansi 0,05. Persyaratan bahwa galat baku taksiran berasal dari populasi yang berdistribusi normal adalah $L_{hitung} < L_{tabel}$.

- a. Variabel Organization Citizenship Behavior (OCB) (Y) atas variabel Kepemimpinan Melayani (X_1)

Tabel 14

Uji Normalitas Galat Baku Taksiran

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) atas variabel Kepemimpinan Melayani (X_1)

Galat	L_{hitung}	L_{tabel} $\alpha = 0,05$	Kesimpulan
$Y - \hat{Y}_1$	0,0101	0,0684	Normal
Persyaratan distribusi Normal : $L_{hitung} < L_{tabel}$			

Dari perhitungan menggunakan uji liliefors didapat $L_{hitung} = 0,0101$ sedangkan dari tabel liliefors untuk $\alpha = 0,05$ dan $n = 168$ didapat nilai $L_{tabel} = 0,0684$. Karena nilai $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_0 diterima, yang berarti memberikan kesimpulan yaitu galat baku taksiran *Organization Citizenship Behavior* (OCB) atas Kepemimpinan Melayani berasal dari populasi yang berdistribusi normal

- b. Variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (Y) atas variabel Kreativitas Guru (X_2)

Tabel 15

Uji Normalitas Galat Baku Taksiran

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) atas variabel Kreativitas Guru (X_2)

Galat	L_{hitung}	L_{tabel} $\alpha = 0,05$	Kesimpulan
$Y - \hat{Y}_2$	0,0091	0,0684	Normal
Persyaratan distribusi Normal : $L_{hitung} < L_{tabel}$			

Perhitungan menggunakan uji liliefors didapat $L_{hitung} = 0,091$ sedangkan dari tabel liliefors untuk $\alpha = 0,05$ dan $n = 168$ didapat nilai $L_{tabel} = 0,0684$. Karena nilai $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_0 diterima, yang berarti memberikan kesimpulan yaitu galat baku taksiran *Organization Citizenship Behavior* (OCB) atas Kepemimpinan Melayani berasal dari populasi yang berdistribusi normal, selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16

Rangkuman Uji Normalitas Galat Baku Taksiran dengan Liliefors

Galat	L_{hitung}	L_{tabel} $\alpha = 0,05$	Kesimpulan
$Y - \hat{Y}_1$	0,0101	0,0684	Normal
$Y - \hat{Y}_2$	0,0091	0,0684	Normal
Persyaratan distribusi Normal : $L_{hitung} < L_{tabel}$			

2. Uji Homogenitas

- a. Pengujian Homogenitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) atas variabel Kepemimpinan Melayani (X_1)

Tabel 17

Uji Homogenitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) atas variabel Kepemimpinan Melayani (X_1)

No	Pengelompokkan	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel} $\alpha = 0,05$	Kesimpulan
1	Y atas dasar X_1	48,85	150,99	Homogen
Persyaratan populasi homogen $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$				

Uji homogenitas varians data variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) atas kepemimpinan melayani (X_1) di uji dengan menggunakan uji bartlett. Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh nilai $\chi^2_{hitung} = 48,85$, sedangkan $\chi^2_{tabel} = 150,99$. Persyaratan data homogen $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, dengan demikian *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) dan data kepemimpinan melayani (X_1) berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen)

- b. Pengujian Homogenitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) atas variabel Kreativitas Guru (X_2)

Tabel 18

Uji Homogenitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) atas variabel Kreativitas Guru (X_2)

No	Pengelompokkan	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel} $\alpha = 0,05$	Kesimpulan
1	Y atas dasar X_2	40,90	150,99	Homogen
Persyaratan populasi homogen $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$				

Uji homogenitas varians data variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) atas kreativitas guru (X_2) di uji dengan menggunakan uji bartlett. Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh nilai $\chi^2_{hitung} = 40,90$, sedangkan $\chi^2_{tabel} = 150,99$. Persyaratan data homogen $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, dengan demikian data *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) dan data kreativitas guru (X_2) berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen).

Tabel 19

Rangkuman Uji Homogenitas dengan Uji Bartlett

No	Pengelompokkan	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel} $\alpha = 0,05$	Kesimpulan
1	Y atas dasar X_1	48,85	150,99	Homogen
2	Y atas dasar X_2	40,90	150,99	Homogen
Persyaratan populasi homogen $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$				

3. Uji Linieritas

Uji liniertitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi skor dependen variabel dengan independen variabel berpola linier atau tidak. Variabel dependen dan independen dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila nilai signifikansi pada uji linieritas $< 0,05$.

a. Uji Linieritas Kepemimpinan Melayani (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)

Berdasarkan hasil analisa data uji linieritas variabel kepemimpinan melayani (X_1) dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) diperoleh sebagai berikut :

Tabel 20

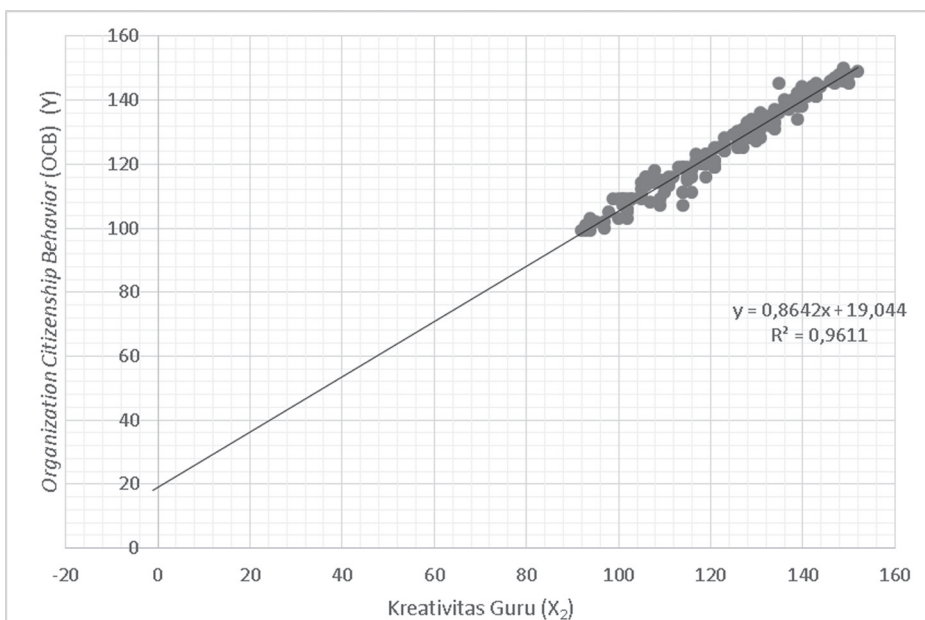
ANOVA untuk uji signifikansi dan regresi linear sederhana Kepemimpinan Melayani (X_1) dengan OCB (Y) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 1,872 + 0,93X_1$

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}		Ket
					$\alpha=0.05$	$\alpha=0.01$	
Total	168	2633100					Sangat Signifikan
Koefisien (a)	1	2602050,38	2602050,38				
Regresi (b/a)	1	1973,95	1973,95	11,27**	3,96	6,95	
Sisa	166	29075,67	175,15				
Tuna Cocok	42	1973,95	47,00	0,19 ^{ns}	1,48	1,08	Non Signifikan
Galat	124	31049,62	250,40				Linear

Keterangan :

dk = derajat kebebasan
JK = Jumlah Kuadrat
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat
** = sangat signifikan
ns = non signifikan

Tabel diatas memperlihatkan nilai $F_{hitung} = 11,27$ sedangkan F_{tabel} sebesar $= 3,96$ ($\alpha = 0,05$) dan $6,95$ ($\alpha = 0,01$), maka regresi adalah **sangat signifikan** untuk $\alpha = 0,05$, dan $\alpha = 0,01$. Untuk $F_{hitung} = 0,25$ sedangkan F_{tabel} sebesar $= 1,48$ ($\alpha = 0,05$) dan $1,07$ ($\alpha = 0,01$), maka regresi adalah linear untuk $\alpha = 0,05$, dan $\alpha = 0,01$. Hasil uji linieritas memperhatikan bahwa derajat signifikansi adalah sebesar $0,19 < 1,48$ ($\alpha = 0,05$) dan $1,07$ ($\alpha = 0,01$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan melayani (X_1) dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) berpola **linier**.



Gambar 7. Grafik Regresi antara Kepemimpinan Melayani dengan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

b. Uji Linieritas Kreativitas Guru (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)

Berdasarkan hasil analisa data uji linieritas variabel kreativitas guru dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* diperoleh sebagai berikut :

Tabel 21

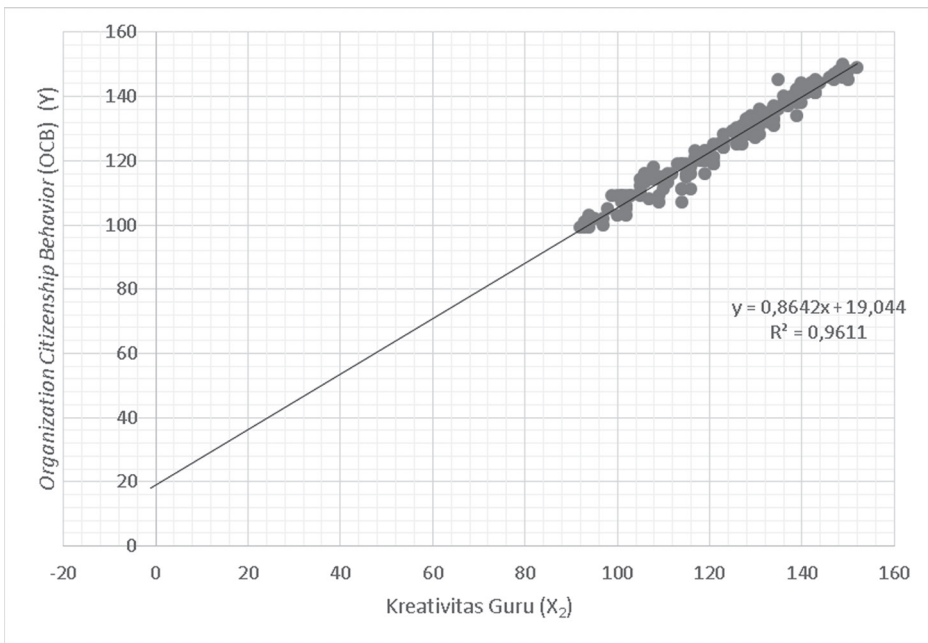
ANAVA untuk uji signifikansi dan regresi linear sederhana Kreativitas Guru (X_2) dengan OCB (Y) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 19,044 + 0,864X_2$

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}		Ket
					$\alpha=0.05$	$\alpha=0.01$	
Total	168	2633100					
Koefisien (a)	1	2602050,38	2602050,38				
Regresi (b/a)	1	2075,81	2075,81	11,89**	3,96	6,95	Sangat Signifikan
Sisa	166	28973,81	174,54				
Tuna Cocok	42	2075,81	37,74	0,13 ^{ns}	1,45	1,08	Non Signifikan
Galat	124	31049,62	279,73				Linear

Keterangan :

- dk = derajat kebebasan
 JK = Jumlah Kuadrat
 RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat
 ** = sangat signifikan
 ns = non signifikan

Tabel diatas memperlihatkan nilai $F_{hitung} = 11,27$ sedangkan F_{tabel} sebesar = 3,96 ($\alpha = 0,05$) dan 6,95 ($\alpha = 0,01$), maka regresi adalah **sangat signifikan** untuk $\alpha = 0,05$, dan $\alpha = 0,01$. Untuk $F_{hitung} = 0,19$ sedangkan F_{tabel} sebesar = 1,45 ($\alpha = 0,05$) dan 1,08 ($\alpha = 0,01$), maka regresi adalah linear untuk $\alpha = 0,05$, dan $\alpha = 0,01$. Hasil uji linieritas memperhatikan bahwa derajat signifikansi adalah sebesar $0,19 < 1,48$ ($\alpha = 0,05$) dan $1,08$ ($\alpha = 0,01$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kreativitas Guru (X_2) dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) berpola **linier**.



Gambar 8. Grafik Regresi antara Kreativitas Guru dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

c. Uji Linieritas Kepemimpinan Melayani (X_1) dan Kreativitas Guru (X_2) secara bersama sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Berdasarkan hasil analisa data uji linieritas variabel kepemimpinan melayani dan variabel kreativitas guru secara bersama sama dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) diperoleh sebagai berikut :

Tabel 22

ANAVA untuk uji signifikansi dan regresi linear berganda Kepemimpinan Melayani (X_1) dan Kreativitas Guru (X_2) secara bersama sama dengan OCB (Y) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 2,289 + 0,903X_1 + 0,027X_2$

Sumber Variasi	dk	JK	KT	F_{hitung}	F_{tabel}		Keterangan
					$\alpha=0.05$	$\alpha=0.01$	
Total	167	2631682	15758,5749	19,09**	3,96	6,95	Sangat Signifikan
Regresi	2	494512	247256,228				
Galat	165	2137170	12952,5427				

Keterangan :

- dk = derajat kebebasan
- JK = Jumlah Kuadrat
- KT = Rata-rata Jumlah Kuadrat
- ** = sangat signifikan

Tabel diatas memperlihatkan nilai $F_{hitung} = 19,09$ sedangkan F_{tabel} sebesar $= 3,96$ ($\alpha = 0,05$) dan $6,79$ ($\alpha = 0,01$), maka regresi adalah **sangat signifikan** untuk $\alpha = 0,05$, dan $\alpha = 0,01$. Hasil uji linieritas memperhatikan bahwa derajat signifikansi adalah sebesar $19,09 > 3,96$ ($\alpha = 0,05$) dan $6,95$ ($\alpha = 0,01$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Melayani (X_1) dan Kreativitas Guru (X_2) secara bersama – sama dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) berpola **liniear**.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk pengujian Analisis Hubungan Fungsional (regresi). Dari pengujian diperoleh sebagai berikut :

1. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) dengan Kepemimpinan Melayani (X_1)

- a) Analisis Regresi Hubungan fungsional antara *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) dengan kepemimpinan melayani (X_1)

Perhitungan hubungan fungsional atas kedua variabel kepemimpinan melayani (X_1) dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) menggunakan teknik analisis regresi berdasarkan proses perhitungan SPSS versi 22.0 di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 23

Hasil Analisis Fungsional Variabel Kepemimpinan Melayani X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Kesimpulan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.872	.923		2.028	.044	Signifikan
Kepemimpinan Melayani	.931	.007	.995	133.609	.000	

- a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Setelah dilakukan analisis hubungan fungsional antara kepemimpinan melayani dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*, diperoleh persamaan hubungan fungsional $\hat{Y} = 1,872 + 0,931 X_1$, diartikan bahwa konstanta (a) sebesar 1,872 artinya jika kepemimpinan melayani (X_1) nilainya 0, maka *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) nilainya sebesar 1,872. Koefisiensi fungsional (b) variabel kepemimpinan melayani (X_1) sebesar 0,931 artinya jika kepemimpinan melayani (X_1) mengalami peningkatan satu satuan maka *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,931 satuan.

b) Analisis korelasi kepemimpinan melayani dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 24
Hasil Perhitungan Uji Signifikasi Korelasi Variabel X_1 dan Y

Correlations				
		Kepemimpinan Melayani	Organizational Citizenship Behavior	Kesimpulan
Kepemimpinan Melayani	Pearson Correlation	1	.995**	Signifikan
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N	168	168	
Organizational Citizenship Behavior	Pearson Correlation	.995**	1	Signifikan
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	168	168	

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

Sesuai dengan hipotesis penelitian maka hubungan antara kepemimpinan melayani (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* memperoleh koefisiensi korelasi $ry_{.1} = 0,995$. Dari hasil tersebut maka korelasi 0,995 masuk dalam kategori hubungan **sangat kuat**. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi kepemimpinan melayani, semakin tinggi *organizational citizenship behavior (OCB)*, dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan melayani, *organizational citizenship behavior (OCB)* semakin rendah.

- c) Analisis koefisiensi determinasi kepemimpinan melayani (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) dihitung berdasarkan koefisiensi korelasi $r = 0.995$ dijadikan koefisiensi determinasi yaitu $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0.990$, berarti variabel kepemimpinan melayani (X_1) memberikan kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) sebesar 99 % sisanya faktor lain.

2. Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) dengan Kreativitas Guru (X_2)

- a) Analisis Regresi Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) dengan Kreativitas Guru (X_2)

Perhitungan hubungan fungsional atas kedua kreativitas guru (X_2) dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) menggunakan teknik analisis regresi berdasarkan proses perhitungan SPSS versi 22.0 di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 25

Hasil Analisis Fungsional Variabel Kreativitas Guru (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Kesimpulan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	19.044	1.658		11.485	.000	Signifikan
Kreativitas Guru	.864	.013	.980	64.076	.000	

- a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Setelah dilakukan analisis hubungan fungsional antara kreativitas guru dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*, diperoleh persamaan hubungan fungsional $\hat{Y} = 19,044 + 0,864 X_2$, diartikan bahwa konstanta (a) sebesar 19,044 artinya jika kreativitas guru (X_2) nilainya 0, maka *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) nilainya sebesar 19,044. Koefisiensi fungsional (b) variabel kreativitas guru (X_2) sebesar 0,864 artinya jika kreativitas guru (X_2) mengalami peningkatan satu satuan maka *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,864 satuan.

- b) Analisis korelasi kreativitas guru dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 26

Hasil Perhitungan Uji Signifikasi Korelasi Variabel X_1 dan Y

Correlations		Kreativitas Guru	Organizational Citizenship Behavior	Kesimpulan
Kreativitas Guru	Pearson Correlation	1	.980**	Signifikan
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N	168	168	
Organizational Citizenship Behavior	Pearson Correlation	.980**	1	Signifikan
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	168	168	

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

Sesuai dengan hipotesis penelitian maka hubungan antara kreativitas guru (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* memperoleh koefisiensi korelasi $r_{y.1} = 0,980$. Dari hasil tersebut maka korelasi 0,980 masuk dalam kategori hubungan sangat kuat. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi kreativitas guru, semakin tinggi *organizational citizenship behavior (OCB)*, dan sebaliknya semakin rendah kreativitas guru, *organizational citizenship behavior (OCB)* semakin rendah.

- c) Analisis koefisiensi determinasi kreativitas guru (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) dihitung berdasarkan koefisiensi korelasi $r = 0,980$ dijadikan koefisiensi determinasi yaitu $r^2 = (r_{y.2})^2 = 0,960$, berarti variabel kreativitas guru (X_2) memberikan kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) sebesar 96 % sisanya faktor lain.

3. Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) secara bersama – sama dengan Kepemimpinan Melayani (X_1) dan Kreativitas Guru (X_2)

- a) Analisis Regresi Berganda Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) secara bersama – sama dengan Kepemimpinan Melayani (X_1) dan Kreativitas Guru (X_2)

Perhitungan uji korelasi variabel kepemimpinan melayani (X_1) dan kreativitas guru (X_2) dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) menggunakan teknik analisis regresi berganda berdasarkan proses perhitungan SPSS versi 22.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 27

Hubungan Fungsional Kepemimpinan Melayani (X_1) dan Kreativitas Guru (X_2) dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Kesimpulan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.289	1.086		2.107	.037	Signifikan
Kepemimpinan Melayani	.903	.039	.965	23.091	.000	
Kreativitas Guru	.027	.037	.031	.730	.467	

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Persamaan regresi berganda yaitu $\hat{Y} = 2,289 + 0,930X_1 + 0,027X_2$. Persamaan fungsional berganda ini dapat diartikan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 2,289, berarti bahwa jika melakukan peningkatan kepemimpinan melayani (X_1) dan meningkatkan kreativitas guru (X_2), maka *organizational citizenship behavior (OCB)* akan mengalami peningkatan sebesar 2,289. Nilai b_1 dalam persamaan garis fungsional berganda $Y = a + b_1X_1 = b_2X_2$ jadi $b_1 = 0,930$ artinya setiap peningkatan satu satuan dari kepemimpinan melayani (X_1) berarti akan mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,930 satuan dengan syarat variabel kreativitas guru (X_2) konstan. Nilai b_2 dalam persamaan garis linier berganda $Y = a + b_1X_1 = b_2X_2$, jadi $b_2 = 0,027$ berarti setiap peningkatan satu satuan dari kreativitas guru (X_2) maka akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,027 satuan dengan syarat variabel kepemimpinan melayani (X_1) konstan.

b) Analisis korelasi kepemimpinan melayani (X_1) dan kreativitas guru (X_2) secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 28

Uji Signifikansi Korelasi variabel kepemimpinan melayani (X_1) dan kreativitas guru (X_2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.995 ^a	.991	.991	1.315	.991	8900.859	2	165	.000

a. Predictors: (Constant), Kreativitas Guru, Kepemimpinan Melayani

Sesuai dengan hasil statistik, maka hubungan antara kepemimpinan melayani (X_1) dan kreativitas guru (X_2) secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) dengan mrnggunakan teknik korelasi *product moment* diperoleh koefisiensi korelasi $r_{y.1.2} = 0,995$. Ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel kepemimpinan melayani (X_1) dan kreativitas guru (X_2) secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y).

- c) Analisis koefisiensi determinasi kepemimpinan melayani (X_1) dan kreativitas guru (X_2) secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) dihitung berdasarkan koefisiensi determinasi yaitu $r^2 = (r_{y.1.2})^2 = 0,991$. Berarti variabel kepemimpinan melayani (X_1) dan kreativitas guru (X_2) secara bersama-sama membentuk kontribusi sebesar 99,10% terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y).

4. Analisis Korelasi Parsial

Dari perhitungan uji korelasi parsial dengan pengendali X_2 diperoleh koefisiensi korelasi sebesar $r_{y1} = 0,701 > t_{tabel} = 1,974$ pada $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa hubungan antara kepemimpinan melayani dan *organizational citizenship behavior* (OCB) tetap signifikan apabila dikontrol dengan kreativitas guru. Dengan kata lain, hubungan kepemimpinan melayani dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak dipengaruhi secara signifikan kreativitas guru.

Tabel 29

Hasil Perhitungan uji signifikansi korelasi variabel X_1 dengan variabel Y dengan variabel X_2 sebagai pengontrol

Correlations

Control Variables			OCB (Y)	Kepemimpinan Melayani (X1)	Kreativitas Guru (X2)
-none ^a	OCB (Y)	Correlation	1.000	.995	.980
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000
		Df	0	166	166
	Kepemimpinan Melayani (X1)	Correlation	.995	1.000	.984
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000
		Df	166	0	166
	Kreativitas Guru (X2)	Correlation	.980	.984	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.
		Df	166	166	0
Kreativitas Guru (X2)	OCB (Y)	Correlation	1.000	.701	
		Significance (2-tailed)	.	.000	
		Df	0	165	
	Kepemimpinan Melayani (X1)	Correlation	.701	1.000	
		Significance (2-tailed)	.000	.	
		Df	165	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi parsial dengan pengendali X_1 diperoleh koefisiensi korelasi sebesar $r_{y2} = 0,613 > t_{\text{tabel}} 1,974$ pada $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa hubungan antara kreativitas guru dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* tetap signifikan bila dikontrol dengan kepemimpinan melayani. Dengan kata lain, hubungan kreativitas guru dan *organizational citizenship behavior (OCB)* tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan melayani.

Tabel 30

Hasil Perhitungan uji signifikansi korelasi variabel X_2 dengan variabel Y dengan variabel X_1 sebagai pengontrol

Correlations

Control Variables			OCB (Y)	Kreativitas Guru (X2)	Kepemimpinan Melayani (X1)
-none ^a	OCB (Y)	Correlation	1.000	.980	.995
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000
		Df	0	166	166
	Kreativitas Guru (X2)	Correlation	.980	1.000	.984
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000
		Df	166	0	166
	Kepemimpinan Melayani (X1)	Correlation	.995	.984	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.
		Df	166	166	0
Kepemimpinan Melayani (X1)	OCB (Y)	Correlation	1.000	.613	
		Significance (2-tailed)	.	.000	
		Df	0	165	
	Kreativitas Guru (X2)	Correlation	.613	1.000	
		Significance (2-tailed)	.000	.	
		Df	165	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

5. Analisis SITOREM

Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management (SITOREM), merupakan suatu metode ilmiah yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel-variabel (theory) untuk melaksanakan “*Operation Research*” dalam bidang Manajemen Pendidikan.

a. Penilaian Bobot Indikator

Penilaian bobot indikaor dilakukan oleh Expert judgement, dengan data sebagai berikut :

Tabel 31
Penilaian Bobot Indikator Variabel Kepemimpinan Melayani (X_1)

No	Indikator	Penilaian Expert Judgment (Pakar)				Total	Bobot (%)
		Cost	Benefit	Urgency	Importance		
1	Perilaku mendengarkan, memahami individu lain, serta belajar dari orang lain	3	3	3	4	13	12,15
2	Perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya	3	3	2	2	10	9,35
3	Perilaku yang didasari empati dengan orang lain	4	4	4	5	17	15,89
4	Menunjukkan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang	2	3	3	3	11	10,28
5	Pengambilan keputusan secara bijaksana	2	3	2	3	10	9,35
6	Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan	4	5	4	5	18	16,82
7	Perilaku yang rendah hati	4	4	4	4	16	14,95
8	Mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan dan membuat perubahan positif	2	3	3	4	12	11,21
Total		24	28	25	30	107	100

Tabel 32
Penilaian Bobot Indikator Variabel Kreativitas Guru (X₂)

No	Indikator	Penilaian Expert Judgment (Pakar)				Total	Bobot (%)
		Cost	Benefit	Urgency	Importance		
1	Kejelian mencari peluang atau cara baru	4	5	4	5	18	15,52
2	Mempelajari hal-hal baru	3	4	3	4	14	12,07
3	Keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik	3	4	3	3	13	11,21
4	Digerakkan dari dalam diri	3	3	3	3	12	10,34
5	Aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah	3	4	3	4	14	12,07
6	Menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi)	3	3	3	3	12	10,34
7	Memunculkan ide - ide unik atau kreatif	5	5	5	5	20	17,24
8	Menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru / original	3	3	3	4	13	11,21
Total		27	31	27	31	116	100

Tabel 33

Penilaian Bobot Indikator Variabel Organization Citizenship Behavior (Y)

No	Indikator	Penilaian Expert Judgment (Pakar)				Total	Bobot (%)
		Cost	Benefit	Urgency	Importance		
1	Membantu rekan kerja dengan sukarela	3	3	3	3	12	18,18
2	Bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan melampaui persyaratan minimum jam kerja	2	3	3	3	11	16,67
3	Melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi	4	5	4	5	18	27,27
4	Bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi atau lingkungan kerjanya	3	4	4	4	15	22,73
5	Menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya	2	3	2	3	10	15,15
Total		14	18	16	18	66	100

b. Penetapan Klasifikasi Indikator

Adapun penetapan Klasifikasi indikator adalah sebagai berikut :

Tabel 34

Penetapan Klasifikasi Indikator
(Variabel “Kepemimpinan Melayani”) (X_1)

NO	Indikator-indikator Variabel Kepemimpinan Melayani (8 Indikator)	Bobot Penilaian Expert	Rata-Rata Skor Hasil Penelitian	Penetapan Peringkat Indikator di dalam Variabel Tersebut
1	Perilaku mendengarkan, memahami individu lain, serta belajar dari orang lain	12,15%	4.13	(12%)(4.13) : Dipertahankan atau Dikembangkan
2	Perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya	9,35%	4.20	(9%)(4.20) : Dipertahankan atau Dikembangkan
3	Perilaku yang didasari empati dengan orang lain	15,89%	4.14	(16%)(4.14) : Dipertahankan atau Dikembangkan
4	Menunjukkan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang	10,28%	4.12	(10%)(4.12) : Dipertahankan atau Dikembangkan
5	Pengambilan keputusan secara bijaksana	9,35%	3.60	(9%)(3.60) : Prioritas untuk segera di perbaiki
6	Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan	16,82%	3.46	(17%)(3.46) : Prioritas untuk segera di perbaiki
7	Perilaku yang rendah hati	14,95%	3.65	(15%)(3.65) : Prioritas untuk segera di perbaiki
8	Mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan dan membuat perubahan positif	11,21%	4.06	(11%)(4.06) : Dipertahankan atau Dikembangkan
	Jumlah/Rata-Rata	100 %	3.92	

KETERANGAN		
No	BOBOT SKOR	KLASIFIKASI INDIKATOR
1	4.00 - 5.00	Dipertahankan atau Dikembangkan
2	3.00 - 3.99	Prioritas untuk segera Diperbaiki
3	< 3.00	Tidak dapat diklasifikasikan (tidak teridentifikasi)

Tabel 35
 Penetapan Klasifikasi Indikator
 (Variabel “Kreativitas Guru”) (X_2)

NO	Indikator-indikator Variabel Kreativitas Guru (8 Indikator)	Bobot Penilaian Expert	Rata-Rata Skor Hasil Penelitian	Penetapan Peringkat Indikator di dalam Variabel Tersebut
1	Kejelian mencari peluang atau cara baru	16%	4.07	(16%)(4.07) : Dipertahankan atau Dikembangkan
2	Mempelajari hal-hal baru	12%	3.98	(12%)(3.98) : Prioritas untuk segera di perbaiki
3	Keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik	11%	3.81	(11%)(3.81) : Prioritas untuk segera di perbaiki
4	Digerakkan dari dalam diri	10%	4.01	(10%)(4.01) : Dipertahankan atau Dikembangkan
5	Aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah	12%	4.02	(12%)(4.02) : Dipertahankan atau Dikembangkan
6	Menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi)	10%	4.04	(10%)(4.04) : Dipertahankan atau Dikembangkan
7	Memunculkan ide-ide unik atau kreatif	17%	4.43	(17%)(4.43) : Dipertahankan atau Dikembangkan
8	Menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru / original	11%	3.54	(11%)(3.54) : Prioritas untuk segera di perbaiki
	Jumlah/Rata-Rata	100%	3.99	

KETERANGAN		
No	BOBOT SKOR	KLASIFIKASI INDIKATOR
1	4.00 - 5.00	Dipertahankan atau Dikembangkan
2	3.00 - 3.99	Prioritas untuk segera Diperbaiki
3	< 3.00	Tidak dapat diklasifikasikan (tidak teridentifikasi)

Tabel 36
Penetapan Klasifikasi Indikator
(Variabel “OCB”) (Y)

NO	Indikator-indikator Variabel OCB (5 Indikator)	Bobot Penilaian Expert	Rata-Rata Skor Hasil Penelitian	Penetapan Peringkat Indikator di dalam Variabel Tersebut
1	Membantu rekan kerja dengan senang hati	18%	3,87	(18%)(3.87) : Prioritas untuk segera di perbaiki
2	Bekerja melampaui syarat minimum	17%	3,77	(17%)(3.77) : Prioritas untuk segera di perbaiki
3	Melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi,	27%	4,08	(27%)(4.08) : Dipertahankan atau Dikembangkan
4	Bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi	23%	4,02	(23%)(4.02) : Dipertahankan atau Dikembangkan
5	Menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya.	15%	4,04	(15%)(4.04) : Dipertahankan atau Dikembangkan
	Jumlah/Rata-Rata	100 %	3.92	

KETERANGAN		
No	BOBOT SKOR	KLASIFIKASI INDIKATOR
1	4.00 - 5.00	Dipertahankan atau Dikembangkan
2	3.00 - 3.99	Prioritas untuk segera Diperbaiki
3	< 3.00	Tidak dapat diklasifikasikan (tidak teridentifikasi)

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengukur keeratan dan ketentuan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dapat di lihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 37

Kriteria Koefisiensi Korelasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Kekuatan Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014:250)

1. Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) dan Kepemimpinan Melayani (X_1)

Hubungan fungsional antara *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan kepemimpinan melayani ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 1,872 + 0,93X_1$, diartikan bahwa konstanta (a) sebesar 1,872 artinya jika kepemimpinan melayani (X_1) nilainya 0, maka *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) nilainya sebesar 1,872 Koefisiensi fungsional (b) variabel kepemimpinan melayani (X_1) sebesar 0,056 artinya jika kepemimpinan melayani (X_1) mengalami peningkatan satu satuan maka *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,93 satuan.

Hasil penelitian menunjukkan “terdapat **hubungan positif** dan **signifikan** antara kepemimpinan melayani dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*”. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis dengan menggunakan teknik *product moment* di peroleh koefisiensi korelasi $r_{y.1} = 0,995$. Dengan tingkat hubungan Kuat. Sedangkan nilai kontribusi (koefisien determinasi) kepemimpinan melayani (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) dihitung berdasarkan koefisiensi korelasi $r = 0.995$ dijadikan koefisiensi determinasi yaitu $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0,99$, berarti variabel kepemimpinan melayani (X_1) memberikan kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) sebesar 99 % sisanya oleh faktor-faktor lainnya.

Tabel 38

Hasil Perhitungan uji signifikansi korelasi Kepemimpinan Melayani (X_1) dengan OCB (Y)

Koefisien Korelasi	N	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
0,995	168	12,961	1,974	2,605	Sangat Signifikan
Persyaratan uji taraf signifikansi : $t_{hitung} > t_{tabel}$					

Adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan melayani dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* juga dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, yaitu Penelitian Samira Mushekar dan Ebrahim Haddadi (2017 : pp. 72-80) memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan ($r = 0.848$ ($P < 0.00$), antara *Servant Leadership* dan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan melayani memberikan kontribusi yang signifikan pada *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, semakin tinggi kepemimpinan melayani, semakin tinggi *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan melayani, maka semakin rendah pula *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

2. Hubungan antara *Organization Citizenship Behavior (OCB)* (Y) dan Kreativitas Guru (X_2)

Hubungan fungsional antara *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan kreativitas ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 19,044 + 0,864X_2$, diartikan bahwa konstanta (a) sebesar 19,04 artinya jika kreativitas guru (X_2) nilainya 0, maka *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) nilainya sebesar 19,04. Koefisiensi fungsional (b) variabel kreativitas guru (X_2) sebesar 0,86 artinya jika kreativitas guru (X_2) mengalami peningkatan satu satuan maka *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,86 satuan.

Hasil penelitian menunjukkan “terdapat **hubungan positif** dan **signifikan** antara kreativitas guru dengan *organization citizenship behavior (OCB)*”.

Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis dengan menggunakan teknik *product moment* di peroleh koefisiensi korelasi $r_{y.2} = 0,980$. Dengan tingkat hubungan

Kuat. Sedangkan nilai kontribusi (koefisien determinasi) kepemimpinan melayani (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) dihitung berdasarkan koefisiensi korelasi $r = 0.980$ dijadikan koefisiensi determinasi yaitu $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0,9604$, berarti variabel kepemimpinan melayani (X_1) memberikan kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y) sebesar 96,04 % sisanya oleh faktor-faktor lainnya.

Tabel 39

Hasil Perhitungan uji signifikansi korelasi Kreativitas Guru (X_2) dengan OCB (Y)

Koefisien Korelasi	N	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
0,980	168	10,184	1,974	2,605	Sangat Signifikan
Persyaratan uji taraf signifikansi : $t_{hitung} > t_{tabel}$					

Adanya hubungan positif antara kreativitas guru dan *organization citizenship behavior (OCB)* dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, yaitu Winifrida Malingumu, Jeroen Stouten, Martin Euwema dan Emmanuel Babyegeya (2016 : pp.342-356) memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan rata ($r = 0,46$ $p < 0.01$) antara antara *Creativity* dengan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kreativitas guru memberikan kontribusi yang signifikan pada *organization citizenship behavior (OCB)*.semakin tinggi kreativitas guru, semakin tinggi *organization citizenship behavior (OCB)*, dan sebaliknya semakin rendah kreativitas guru, maka semakin rendah pula *organization citizenship behavior (OCB)*.

3. Hubungan antara *organizational citizenship behavior (OCB)* secara bersama – sama dengan Kepemimpinan Melayani (X_1) dan Kreativitas Guru (X_2)

Hubungan fungsional antara *organizational citizenship behavior (OCB)* secara bersama – sama dengan kepemimpinan melayani dan kreativitas guru ditunjukkan persamaan regresi berganda yaitu $\hat{Y} = 2,289 + 0,903X_1 + 0,027X_2$. Persamaan fungsional berganda ini dapat diartikan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 2,289, berarti bahwa jika melakukan peningkatan kepemimpinan melayani (X_1) dan meningkatkan kreativitas guru (X_2), maka *organizational*

citizenship behavior (OCB) akan mengalami peningkatan sebesar 2,289. Nilai b_1 dalam persamaan garis fungsional berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ jadi $b_1 = 0,903$ artinya setiap peningkatan satu satuan dari kepemimpinan melayani (X_1) berarti akan mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,903 satuan dengan syarat variabel kreativitas guru (X_2) konstan. Nilai b_2 dalam persamaan garis linier berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, jadi $b_2 = 0,027$ berarti setiap peningkatan satu satuan dari kreativitas guru (X_2) maka akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,027 satuan dengan syarat variabel kepemimpinan melayani (X_1) konstan.

Hasil penelitian menunjukkan “terdapat **hubungan positif** dan **sangat signifikan** antara kepemimpinan melayani dan kreativitas guru secara bersama-sama dengan *organization citizenship behavior (OCB)*”.

Perhitungan korelasi ganda dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* antara kepemimpinan melayani dan kreativitas guru dengan *organization citizenship behavior (OCB)* menghasilkan koefisien korelasi sebesar $R = 0,995$, artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan melayani dan kreativitas guru secara bersama-sama dengan *organization citizenship behavior (OCB)* teruji kebenarannya.

Sedangkan nilai kontribusi (koefisien determinasi) kepemimpinan melayani (X_1) dan kreativitas guru (X_2) terhadap *organization citizenship behavior (OCB)* (Y) dihitung berdasarkan koefisiensi korelasi $r = 0,995$ dijadikan koefisiensi determinasi yaitu $r^2 = (r_{y.1.2})^2 = 0,9908$ berarti variabel kreativitas guru (X_2) memberikan kontribusi terhadap *organization citizenship behavior (OCB)* (Y) sebesar 99,08 % sisanya oleh faktor-faktor lainnya.

Tabel 40

Hasil uji signifikansi korelasi Kepemimpinan Melayani (X_1) dan Kreativitas (X_2) secara bersama-sama dengan OCB (Y)

Koefisien Korelasi $r_{v.12}$	dk pembilang	dk penyebut	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
0,995	2	166	8.229	3,90	6,79	Sangat signifikan
Persyaratan uji taraf signifikansi : $t_{hitung} > t_{tabel}$						

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan melayani (X_1) dan kreativitas guru (X_2) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) (Y). Semakin tinggi kepemimpinan melayani dan kreativitas guru, maka semakin tinggi *organization citizenship behavior* (OCB), dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan melayani dan kreativitas guru, maka semakin rendah pula *organization citizenship behavior* (OCB).

4. Analisis Korelasi Parsial

Dari perhitungan uji korelasi parsial dengan pengendali X_2 diperoleh koefisiensi korelasi sebesar $r_{y1} = 0,709 > t_{tabel} = 1,974$ pada $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa hubungan antara kepemimpinan melayani dan *organizational citizenship behavior* (OCB) tetap signifikan apabila dikontrol dengan kreativitas guru. Dengan kata lain, hubungan kepemimpinan melayani dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak dipengaruhi secara signifikan kreativitas guru.

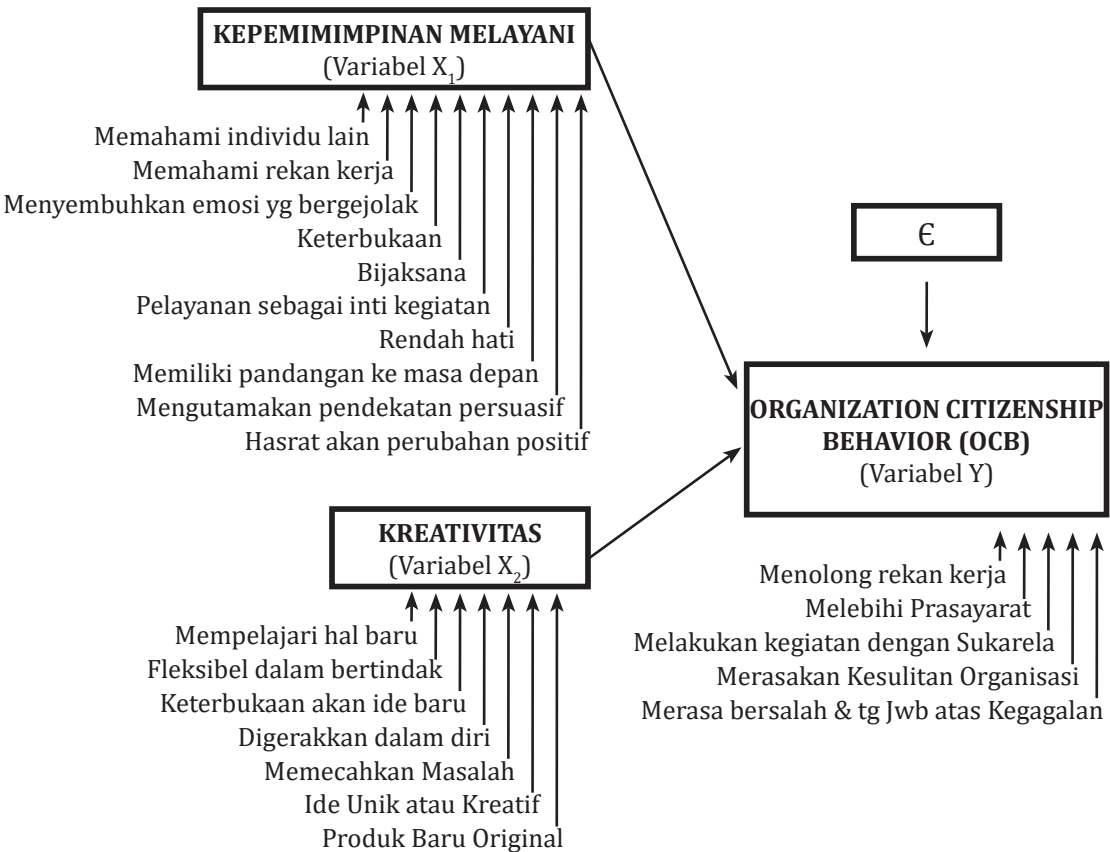
Berdasarkan hasil perhitungan korelasi parsial dengan pengendali X_1 diperoleh koefisiensi korelasi sebesar $r_{y2} = 0,620 > t_{tabel} 1,974$ pada $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa hubungan antara kreativitas guru dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) tetap signifikan bila dikontrol dengan kepemimpinan melayani. Dengan kata lain, hubungan kreativitas guru dan *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan melayani.

Tabel 41

Koefisiensi Korelasi Parsial

Variabel Pengontrol	Koefisiensi Korelasi Parsial (r_{y12})	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
X_2	0,701	9.032**	1,974	2,605	Sangat Signifikan
X_1	0,613	7.898**	1,974	2,605	Sangat Signifikan
Persyaratan Uji Signifikan : $t_{hitung} > t_{tabel}$					

5. Analisis SITOREM



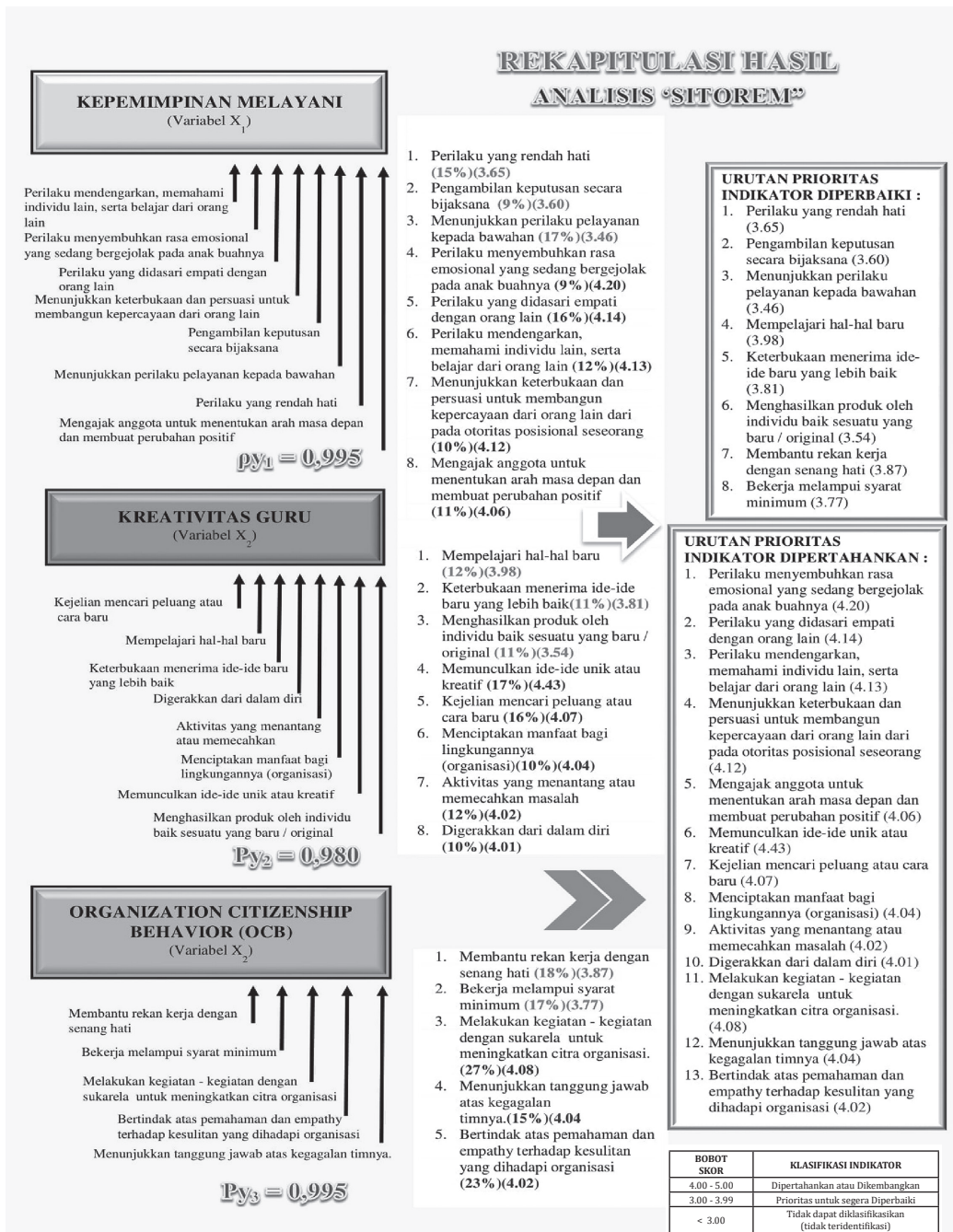
Gambar 9. Gambar Variabel pada Analisa SITOREM

Dari hasil penelitian akan ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Variabel terikat terhadap Variabel Bebas dengan koefisien regresi ρy_1 , ρy_2 dan ρy_3 masing-masing variabel. Analisis terhadap bobot masing-masing indikator dari tiap variabel penelitian berdasarkan kriteria “Cost, Benefit, Urgency and Importance”.

Tabel 42
Hasil perhitungan Koefisiensi Korelasi

Koefisien Korelasi	Nilai Koefisien korelasi	Tingkat Kekuatan Hubungan
ρy_1	0,995	Sangat Kuat
ρy_2	0,980	Sangat Kuat
ρy_3	0,995	Sangat Kuat

Berdasarkan identifikasi kekuatan hubungan antar variabel penelitian, dan berdasarkan bobot dari masing-masing indikator dari variabel bebas yang memiliki kontribusi terbesar, maka dapat disusun urutan prioritas indikator indikator yang perlu segera diperbaiki dan yang perlu untuk tetap dipertahankan. Analisis Nilai Hasil Penelitian untuk tiap indikator variabel penelitian dihitung dari rata-rata skor tiap indikator dari tiap variabel penelitian. Skor rata-rata tiap indikator merupakan gambaran tentang kondisi aktual indikator-indikator tersebut dari sudut pandang subyek penelitian.



Gambar 10. Gambar Hasil analisa SITOREM

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilaksanakan ini tidak terlepas dari keterbatasan antara lain yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan, hanya mengkaji Kepemimpinan Melayani dan Kreativitas Guru dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sementara itu, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki hubungan dengan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Penelitian hanya pada populasi terbatas hanya pada guru Swasta SMK PGRI di Kabupaten Bogor, sehingga generalisasi hasil penelitian terbatas pada guru Swasta SMK PGRI di Kabupaten Bogor, perlu dilakukan penelitian dengan populasi yang lebih luas untuk mendapatkan generalisasi yang lebih luas dan kompleks.
3. Penelitian melibatkan responden, yang diminta untuk memberikan responnya melalui kuesioner yang telah ditetapkan. Kemungkinan data diperoleh tidak lepas dari faktor subyektifitas, Tingkat konsistensi respon yang rendah, yang diberikan responden kurang memperhatikan antara butir pernyataan yang positif dan butir pernyataan yang negatif, yang memungkinkan mempengaruhi hasil dan analisa data penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa data hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa telah ditemukan upaya untuk meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB), melalui identifikasi dan penguatan hubungan variabel penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan sangat signifikan antara *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (Y) dengan Kepemimpinan Melayani (X_1), dibuktikan dengan persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 1,872 + 0,93X_1$ dan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,995$. Nilai koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0,990$ atau 99 %. Hal ini berarti bahwa konstruksi Variabel Kepemimpinan Melayani (X_1) terhadap Variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebesar 99 %.
2. Terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan sangat signifikan antara *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (Y) dengan Kreativitas Guru (X_2), dibuktikan dengan persamaan regresi linier sederhana, $\hat{Y} = 19,044 + 0,864X_2$ dan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,980$. Nilai koefisien determinasi $r^2_{y2} = 0,960$, atau 96,04%. yang berarti bahwa konstruksi Variabel Kreativitas Guru (X_2) menyumbang terhadap Variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebesar 96,04%
3. Terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan sangat signifikan antara *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (Y) secara bersama – sama dengan Kepemimpinan Melayani (X_1) dan Kreativitas Guru (X_2), dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda, $\hat{Y} = 2,289 + 0,903X_1 + 0,027X_2$ dan koefisien korelasi $r_{y12} = 0,995$. Nilai koefisien determinasi $r^2_{y12} = 0,991$ atau 99,1%.. Hal ini berarti kontribusi Variabel Kepemimpinan Melayani (X_1) dan Variabel Kreativitas Guru (X_2) secara bersama-sama dengan Variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (Y) besarnya 99,1%.

B. Implikasi

Hasil dari kesimpulan penelitian dan analisa tersebut mengungkapkan terdapat dua variabel yang diduga menjadi variabel bebas yang menunjukkan hubungan yang signifikan atau berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Artinya terdapat hubungan yang positif secara mandiri atau bersama – sama antara Kepemimpinan Melayani dan Kreativitas guru dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada guru swasta SMK PGRI di Kabupaten Bogor.

1. Upaya Peningkatan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Kepemimpinan Melayani.

Hasil penelitian menunjukkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Kepemimpinan Melayani memiliki hubungan positif dengan kontribusi sebesar 99%. Persentase tersebut dikategorikan sangat berpengaruh, sehingga dalam rangka meningkatkan Kepemimpinan Melayani di sekolah terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dapat dilakukan beberapa hal, sebagai berikut :

- a. Kepala Sekolah hendaknya memiliki perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya.
- b. Kepala Sekolah hendaknya memiliki perilaku yang didasari empati dengan orang lain
- c. Kepala Sekolah hendaknya memiliki perilaku mendengarkan, memahami individu lain, serta belajar dari orang lain
- d. Kepala Sekolah hendaknya menunjukkan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang
- e. Kepala Sekolah hendaknya mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan dan membuat perubahan positif

2. Upaya Peningkatan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Kreatifitas Guru

Hasil penelitian menunjukkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan Kreativitas Guru memiliki hubungan positif dengan kontribusi sebesar 96%. Persentase tersebut dikategorikan sangat berpengaruh, sehingga dalam rangka meningkatkan Kepemimpinan Melayani di sekolah terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dapat dilakukan beberapa hal, sebagai berikut :

- a. Guru hendaknya memunculkan ide-ide unik atau kreatif

- b. Guru hendaknya memiliki kejelian mencari peluang atau cara baru
- c. Guru hendaknya menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi)
- d. Guru hendaknya melakukan Aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah
- e. Guru hendaknya melaksanakan kegiatan digerakkan dari dalam diri.

3. Upaya Peningkatan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Kepemimpinan Melayani dan Kreatifitas Guru Secara Bersama-Sama

Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Melayani dan Kreatifitas Guru Secara Bersama-Sama dengan *Organization Citizenship* hubungan positif dengan kontribusi sebesar 99,1%. Persentase tersebut dikategorikan sangat berpengaruh, sehingga dalam rangka meningkatkan Kepemimpinan Melayani dan Kreatifitas Guru Secara Bersama-Sama di sekolah terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dapat dilakukan beberapa hal, sebagai berikut :

- a. Kepala Sekolah dan Guru secara bersama – sama hendaknya Melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi.
- b. Kepala Sekolah dan Guru secara bersama – sama hendaknya Menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya.
- c. Kepala Sekolah dan Guru secara bersama – sama hendaknya Bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi.

C. Saran

Penemuan dari hasil penelitian, pembahasan, kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan, dapat di ketahui bahwa kepemimpinan melayani dan kreatifitas guru swasta SMK PGRI di Kabupaten Bogor dapat ditingkatkan. Peningkatan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dapat dilakukan antara lain dengan adanya peningkatan kepemimpinan melayani dan kreatifitas guru. Indikator yang sudah baik, disarankan untuk dipertahankan dan indikator yang belum baik untuk dilakukan perbaikan, yaitu :



Saran Untuk dipertahankan

1. Membantu rekan kerja dengan senang hati (18%) (3.87)
2. Bekerja melampaui syarat minimum (17%)(3.77)
3. Perilaku yang rendah hati (15%)(3.65)
4. Pengambilan keputusan secara bijaksana (9%) (3.60)
5. Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan (17%)(3.46)
6. Mempelajari hal-hal baru (12%)(3.98)
7. Keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik (11%)(3.81)
8. Menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru / original (11%) (3.54)



Saran Untuk dilakukan Perbaikan

1. Melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi (27%)(4.08)
2. Menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya. (15%)(4.04)
3. Bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi (23%)(4.02)
4. Perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya (9%)(4.20)
5. Perilaku yang didasari empati dengan orang lain (16%)(4.14)
6. Perilaku mendengarkan, memahami individu lain, serta belajar dari orang lain (12%)(4.13)
7. Menunjukkan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang (10%)(4.12)
8. Mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan dan membuat perubahan positif (11%) (4.06)
9. Memunculkan ide-ide unik atau kreatif (17%)(4.43)
10. Kejelian mencari peluang atau cara baru (16%)(4.07)
11. Menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi) (10%) (4.04)
12. Aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah (12%)(4.02)
13. Digerakkan dari dalam diri (10%) (4.01)

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu alternatif untuk masukan bagi kepala sekolah untuk dapat meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada SMK Swasta PGRI di Kabupaten Bogor. Saran yang dapat diberikan sebagai upaya perbaikan dipaparkan sebagai berikut :

1. Membantu rekan kerja dengan senang hati (18%)(3.87)

Kepala sekolah sebagai motor penggerak peningkatan kinerja guru seharusnya memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama yang harmonis dengan berbagai pihak yang terkait dengan layanan pendidikan di sekolah. Kepala Sekolah hendaknya, Mengembangkan Program *Team - Building* antar Guru yang diselenggarakan tiap 3 bulan pada Tahun 2019, adapun kegiatan yang dapat dilakukan yaitu program *outbound* yang dilaksanakan diluar sekolah.

2. Bekerja melampui syarat minimum (17%)(3.77)

Kepala Sekolah sebagai Motivator hendaknya, Mengembangkan Program Penilaian berbasis Kinerja bagi Guru yang diselenggarakan tiap Semester pada Tahun 2019, adapun kegiatan dituangkan dalam program kerja kepala sekolah yang dilaksanakan dengan komitmen dan konsisten. Promosi dan degradasi adalah sebuah penghargaan atas kinerja terbaik bagi guru.

3. Perilaku yang rendah hati (15%)(3.65)

Kepala Sekolah hendaknya menyadari bahwa Kepemimpinan bukanlah sekedar masalah prestise pada jabatan yang dimiliki. Bukan hanya sekedar kedudukan, kekuasaan dan bukan pula sekedar memiliki pengetahuan intelektual yang tinggi mengenai kepemimpinan. Kepala harus Mengembangkan program pembiasaan senyum, sapa, salam, sopan, dan santun, dilakukan setiap saat selama tahun 2019. Mengembangkan program pengembangan kepribadian dengan workshop kepribadian dan penguatan kompetensi kepribadian, disetiap semester selama tahun 2019.

4. Pengambilan keputusan secara bijaksana (9%)(3.60)

Kepala Sekolah hendaknya mengambil keputusan dalam berbagai situasi, dengan memilih yang terbaik di antara sejumlah keputusan alternatif alternatif yang dihadapinya. Keberanian dalam pengambilan keputusan bagi organisasi berarti kepala sekolah mengetahui cara mencapai tujuan sekolah yang akan memberikan manfaat pada semua personil sekolah. Kepala sekolah hendaknya mengagendakan rapat koordinasi khusus pada setiap akhir bulan, rapat khusus pada setiap awal kegiatan selama tahun 2019.

5. Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan (17%)(3.46)

Kepala Sekolah hendaknya mempunyai kreatifitas untuk mengembangkan semua unsur sekolah baik personalianya maupun fasilitas fisiknya. Kepala sekolah menduduki posisi yang sangat strategis di dalam pencapaian keberhasilan suatu sekolah dan berperan sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah hendaknya Melaksanakan Program Rutin Kegiatan Doa bersama sebelum Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), Apel kesiapan dan Penyampaian informasi penting, yang dilakukan secara rutin setiap hari, selama satu tahun pelajaran utuh di tahun 2019. Kegiatan dapat dilaksanakan dengan jadwal pelaksana secara bergantian diantara wakil kepala sekolah.

6. Mempelajari hal - hal baru (12%)(3.98)

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus meningkatkan kemauan dan kemampuan guru, dengan mengoptimalkan kompetensi kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dengan memadukan perkembangan teknologi dan kebutuhan *stakeholder*. Kepala sekolah hendaknya membuat program guru magang di dunia usaha/industry yang dilaksanakan selama 2 bulan selama tahun 2019, disesuaikan dengan program keahlian yang ada di sekolah. Melaksanakan program beasiswa bagi guru berprestasi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi pada tahun 2019.

7. Keterbukaan menerima ide - ide baru yang lebih baik (11%)(3.81)

Kepala sekolah hendaknya responsif dan proaktif dalam menanggapi apa yang terjadi di dalam maupun diluar sekolah serta menyiapkan cara-cara penanganan yang sesuai dengan akar masalahnya. Kepala sekolah melaksanakan program Guru Tamu, yang mengundang praktisi dari Dunia Usaha / Industri setiap 3 bulan sekali selama tahun 2019, disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan program keahlian. Melaksanakan seminar/workshop pendidikan pada awal tahun pelajaran dengan nara sumber pakar pendidikan, atau pejabat di lingkungan Dinas pendidikan di tahun 2019.

8. Menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru / original (11%)(3.54)

Kepala sekolah sebagai entrepreneur sekolah hendaknya, membuat program *teaching factory* SMK, yang merangsang guru kejuruan untuk menghasilkan karya berdasarkan tuntutan masyarakat, Melaksanakan program penelitian tindakan kelas untuk guru, dengan fasilitas dan dukungan sekolah, setiap semester pada tahun 2019.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon dan Riduwan. 2005. *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Aldag, R., and Reschke, W. 2007. *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value*. Center for Organization Effectiveness.
- Budihardjo, Adreas. 2014. *Organisasi Menuju Pencapaian Optimum*. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.
- Colquitt, J.A., J.A. Lepine, M.J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Dedi Supriadi. 2001. *Kreativitas, Kebudayaan, Dan Perkembangan IPTEK*, Bandung: Alfabeta.
- Dierendonck, Dirk van. *Servant Leadership: A Review and Synthesis*. *Journal of Management*, Vol. 37, No. 4, July 2011, pp. 1228-1261.
- Farh, J., Zhong, C., & Organ, D. W. 2004. *Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China*. *Organization Science*.
- Focht, Adam and Micheal Ponton. "Identifying Primary Characteritics of Servant Leadership: Delphy Study, *International Journal of Leadwership Studies*, Vo. 9, Issue 1, 2015, pp. 44-60.
- Gibson, J.L, J.M. Ivancevich, J.H. Donnely, & R. Konopaske. 2006. *Organizations: Behavior, Structure & Process*. New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2008. *Behavior In Organization*. Eighth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Greenleaf, Robert K. *The Servant as Leader*. Published in *Group & Organization Management* 31: 3 (June 2006), pp. 300-326.
- Haris Ngalmun dan Alpha, 2013. *Perkembangan dan Pengembangan Kreativitas*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Irving, J.A. 2005. *Servant leadership and the effectiveness of teams*. Dissertation of Doctor of Philosphy in Organizational Leadership, School of Leadership Studies, Regent University.
- Kumar, K., Bakhshi, A., and Rani, E. (2009). *Linking the Big Five Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior*, *International Journal of Psychological Studies*, Vol 1 N o 2, pp. 73-81.
- Kreitner, R. and A. Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: Mc Graw-Hill.
- Nadim Jahangir, Mohammad M. Akbar, and Mahmudul Haq. "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents". *BRAC University Journal*, Vol. 1, No. 2, 2004, pp. 75-85.

- Nielsen, Tjai M., Daniel G. Bachrach, Eric Sundstrom. 2012. "Utility of OCB : *Organizational Citizenship Behavior and Group Performance in a Resource Allocation Framework*". *Journal of Management*. 2012 38: 668.
- Organ, Dennis W, Philip M Podsakoff, Scott B. MacKenzie, 2006. *Organizational Citizenship Behavior, Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Patterson, K. A.(2003). *Servant Leadership: A theoretical model*. Dissertation Abstract International, 64 (02),570. (UMI No. 3082719).
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. 2000, "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research", *Journal of Management*, Vol. 26 No. 3, pp. 513-563.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behaviour Edisi 12*, buku 12, buku 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Samira Mirshekar and Ebrahim Haddadi. *Explaining Role of Servant Leadership on Strengthening the Organizational Citizenship Behavior*. International Research Journal of Finance and Economics. ISSN 1450-2887 Issue 161 May, 2017, pp 72-80.
- Sendjaya, S., Sarros, J.C., & Santora, J.C. 2008. *Defining and measuring servant leadership behavior in organizations*. *Journal of Management Studies*, 45(2), 402-424.
- Soewarto Hardhienata. 2017. *The Development Of Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management*. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering.
- Spears, L.C. (2010). The character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. *Journal of Virtues & Leadership*, 1(1), 25–30.
- Stone, A.G., Russell, R.F., & Patteerson, K. 2004. *Transformational versus servant leadership. A difference in leader focus*. *The Leadership & Organizational Development Journal*, 25(4), 349-361.
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Sutrisno Hadi. *Statistik 2*. Yogyakarta : Andi Offset, 2000.
- Trompenaars, Fons dan Voerman, Ed. 2009. *Servant Leadership Across Cultures: Harnessing the strength of the world's most powerful leadership philosophy*. New York: Infinite Ideas Limited.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. M. 1995. *Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters)*. In B. M. Staw & L. Cummings (Eds.) *Research in Organizational Behavior*. Greenwich, CT: JAI Press Inc.

- Yubo Hou, Ge Gao, Fei Wang, Tingrui Ri, and Zhilan Yu. *Organizational Commitment and Creativity. Annals of Economics and Finance, Vol. 12 (2), 2011, pp. 411-431.*
- Winifrida Malingumu, Jeroen Stouten, Martin Euwema and Emmanuel Babyegeya. 2016. *Servant Leadership, Organisational Citizenship Behavior and Creativity: The Mediating Role of Team-Member Exchange.* Journal Psychologica Belgica, 56(4), pp. 342–356.
- Wong, P.T., & Page, D. 2003. *Servant leadership: An opponent-process model and the revised servant leadership profile.*
- Zimmerer, Thomas W. dan Norman Scarborough. 2008. *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil.* Jakarta: Salemba Empat.



ANDI HERMA WAN

DATA PRIBADI

Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 29 April 1977
Gender : Laki - laki
NUPTK : 6761755656200012
NRG : 092686952003
No.KTA PGRI : 1009011203
Unit Kerja : SMK PGRI 2 Cibinong
Alamat : Lingkungan Citatah Dalam
: RT. 01 RW.05 No. 46 Ciriung
: Cibinong Kab. Bogor 16918
Telp / HP : 021-8750466/081381917676
e-Mail : gus.andi.evolutioner@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

1984 - 1990 : SD Negeri Bumirejo 01 Dampit Malang
(Lulus Berijazah)
1990 - 1992 : SMP Negeri 01 Dampit Malang
(Lulus Berijazah)
1992 - 1995 : SMA Negeri 01 Dampit Malang
(Lulus Berijazah)
1995 - 1999 : Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi
: Universitas Gajayana Malang (S1)
2010 - 2014 : Fakultas MIPA Jurusan Matematika
: Univ.Timbul Nusantara - IBEK Jakarta
(S1)
2017 - 2019 : Pasca sarjana Magister Adm. Pend. (S2)
: Universitas Pakuan Bogor
2019 - : Sekolah Pascasarjana Manajemen Pend.
(S3) Universitas Pakuan Bogor

PENGALAMAN KERJA

1999 - 2008 : Guru SMK PGRI 1 Cibinong Kab.Bogor
2000 - 2002 : Guru SMK Widya Dharma Citeureup
Kab.Bogor
2002 - 2004 : Dosen Universitas Nusa Bangsa Bogor
2000 - : Guru SMK PGRI 2 Cibinong Kab.Bogor

PENGHARGAAN

- [1] Sertifikasi Guru Tahun 2009
- [2] Wiyata Pratama YPLP PGRI Jawa Barat Tahun 2010
- [3] Wiyata Madya YPLP PGRI Jawa Barat Tahun 2015

PENGALAMAN TUGAS

2006 - 2008 : Kepala Prog.Studi (Kaprodi)Akuntansi
SMK PGRI 1 Cibinong Kab. Bogor
2001 - 2011 : Wakil Kepala Sekolah (Wakasek)
Kesiswaan SMK PGRI 2 Cibinong
2011 - 2019 : Wakil Kepala Sekolah (Wakasek)
Kurikulum SMK PGRI 2 Cibinong
2010 - 2014 : Plt Kepala SMK PGRI 2 Cibinong
2019 - : Wakil Kepala Sekolah (Wakasek)

PENDIDIKAN & PELATIHAN

- Kursus Mahir Dasar dan Lanjutan PRAMUKA, LEMDIKADA Kwarda Jawa Barat, 29 September - 05 Oktober 2002.
- Kursus Pembina Pengelola Gugus Depan PRAMUKA, LEMDIKADA Kwarda Jawa Barat, 21 - 24 Agustus 2003.
- Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Mutu Guru Produktif SMK , Dinas Pendidikan Kab.Bogor. 13 - 15 Desember 2004
- Pelatihan Kompetensi Tenaga Pendidik SMA/SMK Kabupaten Bogor, Dinas Pendidikan Kab. Bogor, 13 - 15 Desember 2007
- Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Profesionalitas Guru mata diklat Normatif dan Adaptif SMK Kab. Bogor, Dinas Pendidikan Kab. Bogor, 27 - 29 Desember 2009
- Pelatihan Manajemen / Perencanaan Anggaran berbasis Kinerja, Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Pembinaan SMK, 03 - 05 November 2009.
- Pendidikan Pelatihan Penilaian Penjaminan Mutu dan ISO bagi SMK, Penyelenggara, Departemen Pendidikan Nasional. Direktorat PMPTK, 03 - 09 Desember 2009
- Pendidikan dan Pelatihan ISO berbasis IWA II bagi SMK, Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat PMPTK, 22 - 28 November 2010
- Pendidikan dan Pelatihan Implementasi Kurikulum 2013 SMK, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, LPMP Jawa Barat, 14 - 16 Juli 2013.
- Bimbingan Teknis Penyusunan Dokumen Lembaga Serifikasi Profesi (LSP P-1) Tahap VI, Direktorat pembinaan SMK, Kemdikbud, 20 - 24 Februari 2017
- Pendidikan dan Pelatihan Kepala Sekolah Tingkat SMA dan SMK, YPLP Pusat PGRI, 23 - 26 Februari 2017
- Pendidikan dan Latihan Asesor Akuntansi, Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), 14 - 19 Mei 2017
- Penguatan Kepala Sekolah, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 17 Oktober - 12 November 2020.

Mulat Sarira Hangrasa Wani, Rumangsa Melu Handarbeni, Melu Angrungkebi, Silih Wawangi Asah Asih Asuh

PENINGKATAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (*OCB*) MELALUI PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN KREATIVITAS

(Studi Empirik Menggunakan Pendekatan Korelasional
dan Analisis SITOREM pada Guru Swasta SMK PGRI di Kabupaten Bogor)

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Magister Pendidikan

SURVEY PENDAHULUAN



**ANDI HERMAWAN
NPM : 072117029**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN
2019**

PELAPORAN

DATAHASILSURVEYPENDAHULUAN

Variabel: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Jumlah Subyek : 30 Guru SMK PGRI Kabupaten Bogor Waktu Survey: 4-6 Desember 2018

NO	INDIKATOR	BUTIRSOAL	JUMLAHSUBYEK					KESIMPULAN
			SL	SR	KD	PR	TP	
1	Menolong rekan kerja	1. Saya memberikan bantuan bagi rekan kerja yang memerlukan bantuan di kelas	3	6	8	6	7	Terdapat 42% guru yang bermasalah dalam menolong rekan kerja
		2. Saya membantu menjelaskan tugas tertentu kepada rekan kerja yang belum tahu	5	5	8	7	5	
		Jumlah Guru	8	11	16	13	12	
		% Jumlah Guru	13	18	27	22	20	
2	Melebihi prasyarat minimum	3. Saya datang kesekolah lebih awal dari jadwal yang ditentukan sekolah	2	11	6	6	5	Terdapat 32% guru yang bermasalah dalam melebihi prasyarat minimum
		4. Saya membawa pulang pekerjaan untuk diselesaikan di rumah sebagai persiapan esok hari	5	7	10	4	4	
		Jumlah Guru	7	18	16	10	9	
		% Jumlah Guru	12	30	27	17	15	
3	Melakukan kegiatan-kegiatan memasyarakatkan dengan sukarela	5. Saya aktif dalam mengikuti kegiatan yang diadakan oleh sekolah	6	8	6	5	5	Terdapat 33% guru yang bermasalah dalam melakukan kegiatan-kegiatan memasyarakatkan dengan sukarela

NO	INDIKATOR	BUTIRSOAL	JUMLAHSUBYEK					KESIMPULAN
			SL	SR	KD	PR	TP	
4	Merasakan kesulitan yang dihadapi sekolah	6. Saya memberikan jawaban positif kepada orang lain yang bertanya mengenai sekolah tempat saya bekerja	5	6	9	6	4	Terdapat 43% guru yang bermasalah dalam merasakan kesulitan yang dihadapi sekolah
		Jumlah Guru	11	14	15	11	9	
		% Jumlah Guru	18	23	25	18	15	
		7. Saya mengajak rekan kerja untuk bekerja sama dalam memajukan sekolah	4	5	8	6	7	
5	Merasa bersalah dan bertanggung jawab atas kegagalan	8. Saya memberikan dukungan pada rekan kerja yang mengalami kelelahan dalam menjalankan tugas	5	8	4	8	5	Terdapat 40% guru yang bermasalah dalam merasa bersalah dan bertanggung jawab atas kegagalan
		Jumlah Guru	9	13	12	14	12	
		% Jumlah Guru	15	22	20	23	20	
		9. Saya bekerja dengan optimal walaupun kondisi kurang mendukung	3	5	9	7	6	
		10. Saya memilih untuk mengintrospeksi diri daripada mengeluh tentang kekurangan tempat saya bekerja	4	8	7	6	5	
		Jumlah Guru	7	13	16	13	11	
		% Jumlah Guru	12	22	27	22	18	

Catatan:

1. $42\% = 22\% + 20\%$
2. $32\% = 17\% + 15\%$
3. $33\% = 18\% + 15\%$
4. $43\% = 23\% + 20\%$
5. $40\% = 22\% + 18\%$

KESIMPULAN:

1. Terdapat 42% guru yang bermasalah dalam menolong rekan kerja, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang bermasalah dalam memberikan bantuan bagi rekan kerja yang memerlukan bantuan di kelas dan guru membantu menjelaskan tugas tertentu kepada rekan kerja yang belum tahu.
2. Terdapat 32% guru yang bermasalah dalam melebihi prasyarat minimum, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang bermasalah dalam datang kesekolah lebih awal dari jadwal yang ditentukan sekolah dan guru membawa pulang pekerjaan untuk diselesaikan di rumah sebagai persiapan esok hari.
3. Terdapat 33% guru yang bermasalah dalam melakukan kegiatan-kegiatan memasyarakatkan dengan sukarela, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang bermasalah aktif dalam mengikuti kegiatan yang diadakan oleh sekolah dan guru memberikan jawaban positif kepada orang lain yang bertanya mengenai sekolah tempat bekerja.
4. Terdapat 43% guru yang bermasalah dalam merasakan kesulitan yang dihadapi sekolah, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang bermasalah dalam mengajak rekan kerja untuk bekerja sama dalam memajukan sekolah dan guru memberikan dukungan pada rekan kerja yang mengalami kelelahan dalam menjalankan tugas
5. Terdapat 40% guru yang bermasalah dalam merasa bersalah dan bertanggung jawab atas kegagalan, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang bermasalah dalam hal bekerja dengan optimal walaupun kondisi kurang mendukung dan guru memilih untuk mengintrospeksi diri daripada mengeluh tentang kekurangan tempat bekerja.

HASIL SURVEY PENDAHULIAN TENTANG OCB
GURU SWASTA SMK PGRI CIBINONG

No.	Responden	Item butir Soal																														
		1			2			3			4			5			6			7			8			9			10			
		SL	SR	KK	P	TP	SL	SR	KK	P	TP	SL	SR	KK	P	TP	SL	SR	KK	P	TP	SL	SR	KK	P	TP	SL	SR	KK	P	TP	
1	A1		✓							✓					✓																	✓
2	A2		✓				✓																									
3	A3																															
4	A4			✓									✓																			
5	A5		✓										✓																			
6	B1		✓					✓																								
7	B2														✓																	
8	B3			✓																												
9	B4																															
10	B5			✓																												
11	C1																															
12	C2																															
13	C3																															
14	C4																															
15	C5			✓																												
16	D1																															
17	D2																															
18	D3																															
19	D4																															
20	D5																															
21	E1																															
22	E2																															
23	E3																															
24	E4																															
25	E5																															
26	F1																															
27	F2																															
28	F3																															
29	F4																															
30	F5																															

REKAPITULASI HASIL ANALISA SURVEY PENDAHULUAN
GURU SWASTA SMK PGRI KABUPATEN BOGOR

No	Pernyataan	Prosentase Alternatif Pilihan										Jumlah	
		SL	%	SR	%	KD	%	P	%	TP	%	Responden	%
1	Saya memberikan bantuan bagi rekan kerja yang memerlukan bantuan di kelas	3	10	6	20	8	27	6	20	7	23	30	100
2	Saya membantu menjelaskan tugas tertentu kepada rekan kerja yang belum tahu	5	17	5	17	8	27	7	23	5	17	30	100
3	Saya datang kesekolah lebih awal dari jadwal yang ditentukan sekolah	2	5	11	37	6	20	6	20	5	17	30	100
4	Saya membawa pulang pekerjaan untuk diselesaikan di rumah sebagai persiapan esok hari	5	17	7	23	10	33	4	13	4	13	30	100
5	Saya aktif dalam mengikuti kegiatan yang diadakan oleh sekolah	6	20	8	27	6	20	5	17	5	17	30	100
6	Saya memberikan jawaban positif kepada orang lain yang bertanya mengenai sekolah tempat saya bekerja	5	17	6	20	9	30	6	20	4	13	30	100
7	Saya mengajak rekan kerja untuk bekerja sama dalam memajukan sekolah	4	13	5	17	8	27	6	20	7	23	30	100
8	Saya memberikan dukungan pada rekan kerja yang mengalami kelelahan dalam menjalankan tugas	5	17	8	27	4	13	8	27	5	17	30	100
9	Saya bekerja dengan optimal walaupun kondisi kurang mendukung	3	10	5	17	9	30	7	23	6	20	30	100
10	Saya memilih untuk mengintrospeksi diri daripada mengeluh tentang kekurangan tempat saya bekerja	4	13	8	27	7	23	6	20	5	17	30	100

ANGKET SURVEI PENDAHULUAN

Pengantar

Peneliti bermaksud melakukan penelitian awal tentang “Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Pengembangan Kepemimpinan Melayani dan Kreativitas “(Studi Empirik Menggunakan Pendekatan Korelasi pada Guru Swasta SMK PGRI Swasta di Kabupaten Bogor)”. Angket survei pendahuluan ini sebagai syarat membuat disertasi untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Pakuan, Bogor, Jawa Barat.

Angket survei pendahuluan ini berisi tentang pernyataan-pernyataan yang yang terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Peneliti sangat mengharapkan bantuan Bapak/ Ibu Atasan Guru yang menjadi unit analisis penelitian ini dapat meluangkan waktu untuk mengisi angket ini. Peneliti berharap Bapak/ Ibu Atasan Guru yang menjadi unit analisis dapat memberikan jawaban sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Adapun jawaban pada kuesioner ini tidak akan menimbulkan dampak negatif apapun terhadap Bapak/ Ibu dan kerahasiaan identitas serta jawaban Bapak/ Ibu akan terjaga, karena tujuan dari penelitian ini semata-mata hanya demi penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas bantuan Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih

Bogor, 4 Desemberr 2018
Hormat Saya,
Peneliti,

Andi Hermawan

IDENTITAS RESPONDEN

Status Responden : Guru

Nama Guru yang dinilai :

Unit Kerja/ Sekolah :

Pilihlah satu jawaban dari lima alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda checklist (✓) pada tempat yang sudah disediakan.

Keterangan :

- SL = **Selalu** : perilaku/ tindakan dalam pernyataan senantiasa dilakukan guru
- SR = **Sering** : perilaku/ tindakan dalam pernyataan hampir selalu dilakukan guru
- KD = **Kadang-kadang** : perilaku/ tindakan tidak menentu kapan dilakukan
- P = **Pernah** : perilaku/ tindakan hanya pernah dilakukan 1-2 kali saja
- TP = **Tidak Pernah** : perilaku/ tindakan dalam pernyataan sama sekali tidak pernah dilakukan

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF PILIHAN				
		SL	SR	KD	P	TP
1	Saya memberikan bantuan bagi rekan kerja yang memerlukan bantuan di kelas					
2	Saya membantu menjelaskan tugas tertentu kepada rekan kerja yang belum tahu					
3	Saya datang kesekolah lebih awal dari jadwal yang ditentukan sekolah					
4	Saya membawa pulang pekerjaan untuk diselesaikan di rumah sebagai persiapan esok hari					
5	Saya aktif dalam mengikuti kegiatan yang diadakan oleh sekolah					
6	Saya memberikan jawaban positif kepada orang lain yang bertanya mengenai sekolah tempat saya bekerja					
7	Saya mengajak rekan kerja untuk bekerja sama dalam memajukan sekolah					

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF PILIHAN				
		SL	SR	KD	P	TP
8	Saya memberikan dukungan pada rekan kerja yang mengalami kelelahan dalam menjalankan tugas					
9	Saya bekerja dengan optimal walaupun kondisi kurang mendukung					
10	Saya memilih untuk mengintrospeksi diri daripada mengeluh tentang kekurangan tempat saya bekerja					

Terimakasih atas kesediaan mengisi Angket ini.

LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK
OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

NO	SUMBER TEORI	DEKRIPSI/DEFINISI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR
1	Organ, Dennis W; Philip M Podsakoff; Scott B. MacKenzie, 2006. <i>Organizational Citizenship Behavior, Its Nature, Antecedents, and Consequences</i> . California: Sage Publications, Inc. Hal 262	OCB adalah perilaku individu yang diwujudkan atas kemauan individu sendiri (bersifat sukarela), yang secara akumulatif (keseluruhan) akan menunjang efektivitas fungsi organisasi, dan perilaku tersebut, baik secara langsung atau eksplisit, tidak direorganisasi atau diatur oleh sistem imbalan formal yang berlaku dalam organisasi	1. <i>Altruism (Pengabdian)</i>: perilaku individu untuk membantu rekan kerja atau pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa pamrih (motives or interest) pribadi. 2. <i>Courtesy (Keberhati-hatian)</i>: perilaku individu yang penuh perhatian (showing care) untuk mencegah terjadinya masalah (prevention) yang menimpa organisasinya. 3. <i>Conscientiousness (Kesungguhan Bekerja)</i>: perilaku individu yang berkesadaran dan bertujuan mencapai standar tinggi, menggunakan waktu kerja dan sumber daya organisasi secara efektif 4. <i>Civic Virtue (Warga yang Bijak)</i>: individu bertanggungjawab untuk terlibat (involvement) pada sistem politik dan tata kelola (politics and governance system) organisasinya untuk tujuan yang positif.
2	Nadim Jahangir, Mohammad M. Akbar, and Mahmudul Haq. "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents". <i>BRAC University Journal</i> , Vol. 1, No. 2, 2004, pp. 75-85	OCB is referred as set of discretionary workplace behaviors that exceed one's basic job requirement. It often describe as behaviors that go beyond the call of duty.	1. <i>Altruism</i> (e.g., helping new colleagues and freely giving time to others) is typically directed toward other individuals but contributes to group efficiency by enhancing individuals' performance. 2. <i>Conscientiousness</i> (e.g., efficient use of time and going beyond minimum expectations) enhances the efficiency of both an individual and the group.

NO	SUMBER TEORI	DEKRIPSI/DEFINISI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR
			3. <i>Sportsmanship</i> (e.g., avoids complaining and whining) improves the amount of time spent on constructive endeavors in the organization. 4. <i>Courtesy</i> (e.g., advance notices, reminders, and communicating appropriate information) helps prevent problems and facilitates constructive use of time. 5. <i>Civic Virtue</i> (e.g., serving on committees and voluntarily attending functions) promotes the interests of the organization.
3	Fred Luthans. <i>Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach</i> . New York: McGraw-Hill, 2011, pp. 149-150.	OCB adalah karakteristik-karakteristik (sifat-sifat) kepribadian tertentu yang terdapat dalam diri individu, yaitu sifat-sifat kooperatif, senang membantu dan memperhatikan (caring) orang lain, dan kesungguhan bekerja.	1. <i>Altruism</i>: membantu rekan kerja yang berhalangan 2. <i>Conscientiousness</i>: bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan sampai larut malam 3. <i>Civic Virtue</i>: melakukan kegiatan-kegiatan kemasyarakatan dengan sukarela (volunteering) untuk meningkatkan citra organisasi 4. <i>Sportsmanship</i>: ikut merasa bersalah dan bertanggung jawab atas kegagalan timnya 5. <i>Courtesy</i>: memahami dan merasakan (empathy) atas kesulitan yang dihadapi organisasi atau lingkungan kerjanya)
4	Kumar, K., Bakhshi, A., and Rani, E. (2009). Linking the Big Five Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior. <i>International Journal of Psychological Studies</i> , Vol 1 No 2, pp. 73-81.	OCB sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi.	1. Altruism, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. 2. Civic virtue, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsifungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.

NO	SUMBER TEORI	DEKRIPSI/DEFINISI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR
			3. Conscientiousness, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum 4. Courtesy, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. 5. Sportmanship berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.
5	Nielsen, (2012). "Utility of OCB : Organizational Citizenship Behavior and Group Performance in a Resource Allocation Framework". <i>Journal of Management</i> . 2012 38: 668.	OCB sebagai perilaku menolong yang dimiliki karya dimana perilaku tersebut melebihi tuntutan kerja normal dan memberikan kontribusi pada efektivitas organisasi.	1. Helping behavior, yaitu perilaku saling membantu antar sesama dan mencegah adanya kemalasan dalam pekerjaan. 2. Civic virtue, yaitu dukungan pekerja atas fungsifungsi administratif dalam organisasi. 3. Sportsmanship, yaitu pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negatif dari organisasi.
6	Farh, J., Zhong, C., & Organ, D. W. 2004. Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China. <i>Organization Science</i> , 15 (2): 241-253	OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (<i>discretionary</i>), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.	1. Ketaatan (Obedience) yaitu menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi. 2. Loyalitas (Loyalty) yaitu menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi. 3. Partisipasi (Participation) yaitu aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi

NO	SUMBER TEORI	DEKRIPSI/DEFINISI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR
7	Aldag, R., and Reschke, W. (2007). Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value. Center for Organization Effectiveness, 1-8.	Organization citizenship behavior adalah kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja.	1. Perilaku sukarela yang membantu produktivitas organisasi. 2. Mampu melakukan tindakan positif meskipun bukan dari tugas yang diberikan. 3. Memperoleh keuntungan apabila mampu memberikan kontribusi yang positif.
8	Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. (2008). <i>Organizational Behaviour Edisi 12</i> , buku 12, buku 2. Penerbit Salemba Empat, Jakarta. Hal 30	OCB adalah suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi yang dilakukan sukarela diluar deskripsi kerja yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi.	1. <i>Altruism</i>, yaitu membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan 2. <i>Conscientiousness</i>, yaitu ditunjukkan dengan berusaha untuk bekerja melebihi yang diharapkan 3. <i>Sportsmanship</i>, yaitu memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi 4. <i>Courtesy</i>, yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja 5. <i>Civic Virtue</i>, yaitu tanggung jawab pada kehidupan organisasi
9	Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. (2000). "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research", Journal of Management, Vol. 26 No. 3, pp. 513-563.	OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal	1. <i>Sportsmanship</i>, merupakan kemauan atau keinginan untuk bertoleransi terhadap ketidaknyamanan yang muncul penentuan kerja tanpa komplain. 2. <i>Civic Virtue</i>, merupakan komitmen karyawan terhadap perusahaan secara keseluruhan 3. <i>Helping Behavior</i>, merupakan perilaku sukarela karyawan untuk menolong rekan kerja atau mencegah terjadinya permasalahan terkait dengan pekerjaan.

NO	SUMBER TEORI	DEKRIPSI/DEFINISI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR
			4. <i>Organizational Loyalty</i>, merupakan bentuk perilaku kesetiaan karyawan terhadap perusahaan 5. <i>Organizational Compliance</i>, merupakan perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur dan regulasi organisasi 6. <i>Individual Initiative</i>, merupakan bentuk dorongan dari dalam diri individu untuk melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar yang telah ditetapkan. 7. <i>Self Development</i>, merupakan perilaku individu secara sukarela untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sendiri
10	Budihardjo, Andreas. 2014. Organisasi Menuju Pencapaian Optimum, Prasetiya Mulya Publishing: Jakarta.	OCB adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi	1. <i>Altruism</i>., yaitu membantu rekan kerja yang berhalangan 2. <i>Conscientiousness</i>, yaitu bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan sampai larut malam 3. <i>Sportmanship</i>, yaitu ikut merasa bersalah dan bertanggung jawab atas kegagalan timnya 4. <i>Courtesy</i>, yaitu memahami dan merasakan (empathy) atas kesulitan yang dihadapi organisasi atau lingkungan kerjanya) 5. <i>Civic Virtue</i>, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan kemasyarakatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi

NO	SUMBER TEORI	DEKRIPSI/DEFINISI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR
KESIMPULAN/SINTESIS DAN INDIKATOR		OCB adalah perilaku individu yang diwujudkan atas kemauan individu sendiri (bersifat sukarela), sifat-sifat kooperatif, senang membantu dan memperhatikan orang lain, dan kesungguhan bekerja yang melebihi persyaratan akan menunjang efektivitas fungsi organisasi baik secara langsung atau eksplisit, tidak diatur oleh sistem imbalan formal yang berlaku dalam organisasi	1. <i>Altruism</i>: membantu rekan kerja yang berhalangan 2. <i>Conscientiousness</i>: bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan sampai larut malam 3. <i>Civic Virtue</i>: melakukan kegiatan-kegiatan memasyarakatkan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi 4. <i>Courtesy</i>: memahami dan merasakan (empathy) atas kesulitan yang dihadapi organisasi atau lingkungan kerjanya) 5. <i>Sportmanship</i>: ikut merasa bersalah dan bertanggung jawab atas kegagalan timnya

LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK

"KEPEMIMPINAN MELAYANI" (SERVANT LEADERSHIP)

NO	SUMBER TEORI	DEKRIPSI/DEFINISI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
1	Dirk van Dierendonck. Servant Leadership: A Review and Synthesis. <i>Journal of Management, Vol. 37, No. 4, July 2011, pp. 1228-1261.</i>	Kepemimpinan melayani adalah perilaku pemimpin yang mengutamakan pelayanan, yaitu pelayanan yang timbul dari keinginan seseorang untuk melakukan pelayanan kepada orang lain, yang bertujuan agar individu yang dilayani dapat tumbuh berkembang (<i>grow</i>), sehat (<i>health</i>), mandiri (<i>autonomous</i>), dan memiliki jiwa melayani.	1. Memberdayakan dan mengembangkan (Empowering and Developing) individu lain, yaitu dalam hal keaktifan bertindak, rasa percaya diri dan kekuatan mental. 2. Memanusiakan manusia (Humality), yaitu mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki individu pada bidang yang sesuai dengan pribadi individu yang bersangkutan 3. Mengekspresikan diri sesuai dirinya (Authenticity), yaitu mengembangkan carain divide mengekspresikan diri sesuai dengan diri-pribadinya. 4. Mengembangkan Interpersonal-Acceptance, yaitu mengembangkan individu untuk belajar rmemahami perasaan orang lain dan menyadari situasi yang sedang dihadapi orang lain 5. Pengarahan (Providing Direction), yaitu menjamin pemahaman individu bahwa arah tindakan/ perilakunya sesuai dengan tujuan organisasi atau harapan-harapan terhadap dirinya. 6. Stewardship (Ketaatan), yaitu mendorong kesediaan individu untuk bersedia mengemban tugas dan tanggung jawab yang lebih besar.
2	Adam Focht and Micheal Ponton. "Identifying Primary Characteristics of Servant Leadership: Delphy Study, <i>International Journal of Leadership Studies, Vo. 9, Issue 1, 2015, pp. 44-60</i>	Kepemimpinan melayani adalah berawal dari keinginan untuk memberikan layanan kepada individu (anak buah) dan selanjutnya berkembang aspirasi untuk mengarahkan individu kepada tujuan-tujuan tertentu. Dengan kata lain adalah perilaku pemimpin yang didasari dengan	1. <i>Value People</i>, yaitu menghargai individu/orang lain seperti apa adanya. 2. <i>Humality</i>, yaitu rendah hati (<i>humble</i>), menyadari pentingnya individu lain untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi 3. <i>Listening</i>, yaitu kesediaan mendengarkan, memahami individu lain, serta belajar dari orang lain. 4. <i>Trust</i>, yaitu mempercayai orang lain agar dipercaya oleh orang lain.

NO	SUMBER TEORI	DEKRIPSI/DEFINISI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
3	Irving, J.A. (2005). Servant leadership and the effectiveness of teams. Dissertation of Doctor of Philosophy in Organizational Leadership, School of Leadership Studies, Regent University.	keinginan untuk melayani, dan didorong oleh upaya untuk mengarahkan individu lain kepada tujuan-tujuan tertentu	5. <i>Caring</i>, yaitu ramah dan memperhatikan orang lain: kebutuhan dan tujuan (prpose) orang lain 6. <i>Integrity</i>, yaitu jujur dan dipercaya (credible) serta mengembangkan nilai-nilai luhur (kejujuran, kepercayaan, dll) pada anak buahnya. 7. <i>Service</i>, yaitu mengutamakan pelayanan kepada orang lain. 8. <i>Empowering</i>, yaitu memberdayakan individu lain untuk mengemban tanggungjawab bekerja 9. <i>Serve other's Needs before Their Own</i>, yaitu melayani kebutuhan orang lain terlebih dahulu sebelum kebutuhannya sendiri. 10. <i>Collaboration: servant leadership is about pursuing a higher purpose for the good of the whole, and because a leadership by definition collaborative process (between leaders and followers).</i> 11. <i>Love, Unconditional Love. This category includes acceptance, acknowledging, appreciation of other, trust and vulnerability.</i> 12. <i>Learning: Servant Leaders know that they do not know it all so they are willing to learn from all directions in the organization. This include comfort with ambiguity, intellectual energy and curiosity</i>
			1. Kasih Sayang (<i>Love</i>) adalah melakukan hal yang benar pada waktu yang tepat untuk alasan yang benar 2. Pemberdayaan (<i>Empowerment</i>) yaitu menempatkan penekanan pada kerja sama yaitu mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, dan mendengarkan. 3. Visi (<i>Vision</i>) yaitu merupakan arah kemana organisasi dan orang-orang yang dipimpin akan dibawa oleh seorang pemimpin. 4. Kerendahan hati (<i>Humility</i>) yaitu menunjukkan rasa hormat terhadap karyawan serta mengakui kontribusi karyawan terhadap tim. 5. Kepercayaan (<i>Trust</i>) yaitu menjadi pemimpin merupakan kepercayaan dari Tuhan Yang Maha Esa melalui organisasi atau pemerintah untuk memimpin.

NO	SUMBER TEORI	DEKRIPSI/DEFINISI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
4	Stone, A.G., Russell, R.F., & Patterson, K. (2004). <i>Transformational versus servant leadership. A difference in leader focus. The Leadership & Organizational Development Journal</i> , 25(4), 349-361	Kemimpinan melayani adalah Pemimpin yang melayani dan memenuhi kebutuhan pihak lain secara optimal dengan mengembangkan sikap individu disekitarnya dengan harapan memiliki sikap yang sama untuk melayani dengan baik.	1. Visi (<i>Vision</i>) yaitu merupakan arah kemana organisasi dan orang-orang yang dipimpin akan dibawa oleh seorang pemimpin. 2. Kejujuran (<i>Honesty</i>) yaitu ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya. 3. Integritas (<i>Integrity</i>), yaitu jujur dan dipercaya (<i>credible</i>) serta mengembangkan nilai-nilai luhur (kejujuran, kepercayaan, dll) pada anak buahnya. 4. Kepercayaan (<i>Trust</i>), yaitu menjadi pemimpin merupakan kepercayaan dari Tuhan Yang Maha Esa melalui organisasi atau pemerintah untuk memimpin 5. Layanan (<i>Service</i>), yaitu sejauh mana pelayanan dipandang sebagai inti dari kepemimpinan dan pemimpin menunjukkan perilaku pelayanannya kepada bawahan 6. Gaya (<i>Style</i>), yaitu hidupnya pasti akan mewarnai perilaku dalam perusahaan
5	Spears, L.C. (2010). <i>The character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. Journal of Virtues & Leadership</i> , 1(1), 25-30.	Pemimpin yang melayani (<i>Servant Leadership</i>) adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain.	1. Mendengarkan (<i>Listening</i>) yaitu mendengarkan dengan penuh perhatian kepada orang lain, mengidentifikasi dan membantu memperjelas keinginan kelompok, juga mendengarkan suara hati dirinya sendiri. 2. Empati (<i>Empathy</i>) yaitu berusaha memahami rekan kerja dan mampu berempati dengan orang lain. 3. Penyembuhan (<i>Healing</i>) yaitu menciptakan penyembuhan emosional dan hubungan dirinya, atau hubungan dengan orang lain, karena hubungan merupakan kekuatan untuk transformasi dan integrasi. 4. Kesadaran (<i>Awareness</i>) yaitu kesadaran untuk memahami isu-isu yang melibatkan etika, kekuasaan, dan nilai-nilai serta melihat situasi dari posisi yang seimbang yang lebih terintegrasi. 5. Persuasi (<i>Persuasion</i>) yaitu berusaha meyakinkan orang lain daripada memaksa kepatuhan.

NO	SUMBER TEORI	DEKRIPSI/DEFINISI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
			6. Konseptualisasi (<i>Conceptualization</i>) yaitu pemimpin yang memiliki kemampuan melihat masalah dari perspektif konseptualisasi berarti berfikir secara jangka panjang atau visioner dalam basis yang lebih luas. 7. Kejelian (<i>Foresight</i>) yaitu pemimpin yang jeli atau teliti dalam memahami pelajaran dari masa lalu, realitas saat ini, dan kemungkinan konsekuensi dari keputusan untuk masa depan. 8. Keterbukaan (<i>Stewardship</i>) yaitu pemimpin yang menekankan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain. 9. Komitmen untuk pertumbuhan (<i>Commitment to the Growth of People</i>) yaitu pemimpin yang bertanggung jawab untuk melakukan usaha dalam meningkatkan pertumbuhan profesional karyawan dan organisasi. 10. Membangun komunitas (<i>Building Community</i>) yaitu pemimpin yang mampu mengidentifikasi cara untuk membangun komunitas.
6	Sendjaya, S., Sarros, J.C., & Santora, J.C. (2008). Defining and measuring servant leadership behavior in organizations. <i>Journal of Management Studies</i> , 45(2), 402-424	<i>Servant Leadership</i> adalah pemimpin yang mengutamakan kebutuhan orang lain, aspirasi, dan kepentingan orang lain atas mereka sendiri. Servant leader memiliki komitmen untuk melayani orang lain.	1. Memelihara hubungan (<i>Maintaining Relationships</i>) 2. Bertanggung jawab (<i>Be responsible</i>), yaitu kemampuan seseorang untuk menjalankan kewajiban karena dorongan dari dirinya sendiri 3. Moralitas (<i>Morality</i>), yaitu perbuatan manusia yang menunjukkan bahwa perbuatan itu benar atau salah, baik atau buruk 4. Kerohanian (<i>Spiritual</i>), yaitu sifat-sifat rohani, perihal rohani 5. Menggambarkan pengaruh (<i>Illustrates effect</i>), yaitu daya yang timbul dari sesuatu yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan

NO	SUMBER TEORI	DEKRIPSI/DEFINISI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
7	Trompenaars, Fons dan Voerman, Ed. 2009. Servant Leadership Across Cultures: Harnessing the strength of the world's most powerful leadership philosophy. New York: Infinite Ideas Limited.	Servant Leadership adalah gaya manajemen dalam hal memimpin dan melayani berada dalam satu harmoni, dan terdapat interaksi dengan lingkungan. Seorang servant leader adalah seseorang yang memiliki keinginan kuat untuk melayani dan memimpin, dan yang terpenting adalah mampu menggabungkan keduanya sebagai hal saling memperkuat secara positif.	1. <i>Altruistic calling</i> yaitu hasrat yang kuat untuk membuat perubahan positif 2. <i>Emotional healing</i> yaitu pemimpin yang mampu menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya. 3. <i>Wisdom</i> yaitu pemimpin yang bijaksana dalam mengambil keputusan 4. <i>Persuasive mapping</i> yaitu pemimpin yang lebih mengutamakan tindakantindakan persuasif 5. <i>Organizational stewardship</i> yaitu yang menekankan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang
8	Patterson, K. A. (2003). Servant Leadership: A theoretical model. Dissertation Abstract International, 64 (02), 570. (UMI No. 3082719)	Servant leader adalah pemandu didalam hal kebaikan yang menggambarkan pimpinan pada bentuk sikap, karakteristik dan perilaku.	1. Kasih Sayang (<i>Love</i>), yaitu melakukan hal yang benar pada waktu yang tepat untuk alasan yang benar 2. Pemberdayaan (<i>Empowerment</i>) yaitu menempatkan penekanan pada kerja sama yaitu mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, dan mendengarkan. 3. Visi (<i>Vision</i>), yaitu sejauh mana pemimpin mencari komitmen semua anggota organisasi terhadap visi bersama dengan mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan perusahaan. 4. Kerendahan Hati (<i>Humility</i>) yaitu menyadari pentingnya individu lain untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi 5. Kepercayaan (<i>Trust</i>), yaitu menjadi pemimpin merupakan kepercayaan dari Tuhan Yang Maha Esa melalui organisasi atau pemerintah untuk memimpin 6. Mementingkan kepentingan orang lain (<i>Altruism</i>) 7. Pelayanan (<i>Service</i>), yaitu sejauh mana pelayanan dipandang sebagai inti dari kepemimpinan dan pemimpin menunjukkan perilaku pelayanannya kepada bawahan

NO	SUMBER TEORI	DEKRIPSI/DEFINISI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
9	Wong, P.T., & Page, D. (2003). <i>Servant leadership: An opponent process model and the revised servant leadership profile.</i>	Seorang servant leader dapat didefinisikan sebagai pemimpin yang tujuan utamanya dalam memimpin adalah untuk melayani orang lain dengan berinvestasi dalam membangun kesejahteraan orang yang dipimpin untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tujuan demi kebaikan bersama	1. Integritas (<i>Integrity</i>), yaitu jujur dan dipercaya (<i>credible</i>) serta mengembangkan nilai-nilai luhur (kejujuran, kepercayaan, dll) pada anak buahnya. 2. Kerendahan Hati (<i>Humility</i>), yaitu rendah hati (<i>humble</i>), menyadari pentingnya individu lain untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi 3. Kehambaan (<i>Servitude</i>), yaitu keadaan tunduk kepada pemilik atau majikan 4. Peduli pada orang lain (<i>Caring for others</i>), yaitu senantiasa ikut merasakan penderitaan orang lain 5. Pengembangan orang lain (<i>Development of others</i>), yaitu keinginan tulus untuk mendorong dan mengembangkan orang lain. 6. Visi (<i>Vision</i>), yaitu sejauh mana pemimpin mencari komitmen semua anggota organisasi terhadap visi bersama dengan mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan perusahaan. 7. Menetapkan Tujuan (<i>Setting goals</i>), yaitu segala sesuatu yang akan dicapai 8. <i>Build a team together in making decisions</i>, yaitu membangun tim bersama dalam mengambil keputusan.

NO	SUMBER TEORI	DEKRIPSI/DEFINISI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-FAKTOR
KESIMPULAN/SINTESIS		Kepemimpinan melayani adalah perilaku pemimpin yang berawal dari perasaan dan memiliki komitmen untuk melakukan pelayanan secara sadar untuk mengarahkan individu, mengutamakan kepentingan orang lain, aspirasi, harmonis, berkarakteristik untuk mencapai visi organisasi yang tujuan utamanya membangun	Dimensi/Indikator: 1. <i>Listening</i> , yaitu kesediaan mendengarkan, memahami individu lain, serta belajar dari orang lain. 2. <i>Healing</i> , yaitu pemimpin yang mampu menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya. 3. <i>Empathy</i> yaitu berusaha memahami rekan kerja dan mampu berempati dengan orang lain. 4. <i>Organizational stewardship</i> , yaitu yang menekankan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang 5. <i>Wisdom</i> , yaitu pemimpin yang bijaksana dalam mengambil keputusan 6. <i>Service</i> , yaitu sejauh mana pelayanan dipandang sebagai inti dari kepemimpinan dan pemimpin menunjukkan perilaku pelayanannya kepada bawahan 7. <i>Humility</i> , yaitu rendah hati (humble), menyadari pentingnya individu lain untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi 8. <i>Vision</i> , yaitu sejauh mana pemimpin mencari komitmen semua anggota organisasi terhadap visi bersama dengan mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan perusahaan 9. <i>Persuasive mapping</i> , yaitu pemimpin yang lebih mengutamakan tindakantindakan persuasif 10. <i>Altruistic calling</i> , yaitu hasrat yang kuat untuk membuat perubahan positif
		kesejahteraan orang yang dipimpin, menyelesaikan tugas-tugas dan tujuan demi kebaikan bersama.	

LEMBAR KERJA DESKRIPSI TEORITIK

'CREATIVITY'

NO	SUMBER TEORI	DEKRIPSI/DEFINISI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-2
1	J.L. Gibson, J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, & R. Konopaske. <i>Organizations: Behavior, Structure & Process</i> . New York: McGraw-Hill, 2006, pp. 119-120	Kreativitas adalah perwujudan ide-idea (gagasan) yang unggul dalam bentuk peluang atau produk usaha.	1. Keyakinan diri dalam menemukan pemecahan masalah 2. Keberanian bertindak 3. Kecerdikan mencari peluang atau cara baru 4. Keterbukaan terhadap ide-idea orang lain
2	J.A. Colquitt, J.A. Lepine, M.J. Wesson. <i>Organizational Behavior</i> . New York: McGraw-Hill, 2011, pp. 306- 307.	Kreativitas adalah penggunaan ide-ide baru dalam bekerja, memecahkan masalah dan melakukan tindakantindakan inovatif.	1. Senang mempelajari hal-hal baru 2. Berupaya menemukan peluang atau cara-cara baru yang lebih baik dalam bekerja 3. Keyakinan dalam bekerja 4. Keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik
3.	R. Kreitner and A. Kinicki. <i>Organizational Behavior</i> . New York: McGraw-Hill, 2010, pp. 361-362	Kreativitas adalah aktivitas mengembangkan sesuatu yang baru atau unik	1. Timbul dari dorongan dalam diri (intrinsic motivation) 2. Menggunakan pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki 3. Menyenangi aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah.
4	Yubo Hou, Ge Gao, Fei Wang, Tingrui Ri, and Zhilan Yu. <i>Organizational Commitment and Creativity. Annals of Economics and Finance, Vol. 12 (2), 2011, pp. 411-431.</i>	Kreativitas adalah aktivitas kewujudkan ide-ide orisinal menjadi produk, layanan atau proses yang bermanfaat.	1. Mengembangkan ide-ide unik (berbeda dari yang sudah ada) 2. Menciptakan manfaat bagilingkungannya (organisasi) 3. Mewujudkannya dalam bentuk verbal (saran-saran), proses (metode), atau produk jadi.
5	Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2008. <i>Behavior In Organization. Eighth Edition</i> . Prentice Hall, New Jersey.	Kreativitas adalah suatu proses yang dilakukan individu atau kelompok dalam menghasilkan karya atau ide yang lebih berguna.	1. Kesesuaian hasil dengan kemampuan 2. Kesesuaian kreativitas dengan kemampuan 3. Dorongan motivasi intrinsik.

NO	SUMBER TEORI	DEKRIPSI/DEFINISI VARIABEL	DIMENSI/FAKTOR-2
6	Supriadi, Dedi. 2001. kreativitas, kebudayaan, dan perkembangan iptek, Bandung: Alfabeta. Hal. 15	Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya	1. Mendatangkan hasil yang berguna dan lebih baik 2. Membuat lebih mudah dan praktis. 3. Individu yakin dapat mengatasi kesulitan dan memecahkan masalah
7	Zimmerer, Thomas W. dan Norman Scarborough. 2008. <i>Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil</i> . Jakarta: Salemba Empat. Hal. 57	Kreativitas merupakan kemampuan untuk mengembangkan gagasan baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam melihat masalah dan peluang.	1. Individu yang kreatif 2. Memunculkan ide-ide unik atau kreatif, 3. Menekankan pada faktor dorongan baik dorongan internal eksternal 4. Menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru/original
8	Ngalimun, Haris, dkk, 2013. <i>Perkembangan dan Pengembangan Kreativitas</i> , Yogyakarta: Aswaja Pressindo. Hal 2	Kreativitas adalah proses bekerja keras dan terus menerus sedikit demi sedikit untuk membuat perubahan dan perbaikan terhadap pekerjaan yang dilakukan	1. Senang mengamati adanya masalah 2. Sering membuat asumsi tentang kekurangan 3. Menilai hasil asumsinya 4. Menyampaikan hasil-hasil asumsinya
KESIMPULAN/SINTESES DAN INDIKATOR		Kreativitas adalah aktivitas mewujudkan idea-idea (gagasan) orisinal, baru atau unik melalui penggunaan imajinasi untuk mengatasi kesulitan / mengurangi hambatan agar menghasilkan produk unggul yang dilakukan individu.	1. Mempelajari hal-hal baru 2. Fleksibel dalam bertindak 3. keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik, 4. Digerakkan dari dalam diri” (<i>intrinsic motivation</i>) 5. Aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah 6. Menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi) 7. Memunculkan ide-ide unik atau kreatif 8. Menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru/original

LEMBAR KERJA INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel

: **ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

Sintesis

: Perilaku individu yang diwujudkan atas kemauan individu sendiri (bersifat sukarela), sifat-sifat kooperatif, senang membantu dan memperhatikan orang lain, dan kesungguhan bekerja yang melebihi persyaratan akan menunjang efektivitas fungsi organisasi baik secara langsung atau eksplisit, tidak diatur oleh sistem imbalan formal yang berlaku dalam organisasi

Kata kuncinya dalam sintesis adalah

: Kemauan Sendiri, kooperatif, senang membantu, kesungguhan bekerja,

Responden instrument ini adalah

: Guru

Skala Nilai

: Skala rating dengan nilai 5 tertinggi dan 1 terendah, dengan kategori (5) Selalu, (4) Sering, (3) Kadang-kadang, (2) Pernah, (1) Tidak Pernah

No	Indikator	Deskripsi Indikator	No Soal	Butir Soal
1	Menolong rekan kerja (<i>Altruisme</i>)	Membantu pekerjaan	1	Saya memberikan bantuan bagi rekan kerja yang memerlukan bantuan di kelas
			2	Saya memberikan pertolongan kepada rekan kerja untuk menertibkan siswa
			3	Saya membantu pekerjaan rekan panitia ulangan yang sedang banyak tugas
			4	Saya menggantikan rekan kerja yang tidak masuk
			5	Saya membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharap imbalan

No	Indikator	Deskripsi Indikator	No Soal	Butir Soal
2	Melebihi prasyarat minimum (<i>Conscientiousness</i>)		(6)	Saya membiarkan rekan kerja menyelesaikan tugas-tugas masing-masing
			7	Saya membantu menjelaskan tugas tertentu kepada rekan kerja yang belum tahu
			8	Saya menyampaikan informasi lingkungan sekolah kepada rekan kerja baru
		Berbagi pengetahuan	9	Saya memberi informasi baru kepada rekan kerja dalam pembuatan media pembelajaran
			10	Saya melatih rekan kerja tentang cara penggunaan IT di kelas
		Hadir lebih awal	11	Saya datang kesekolah lebih awal dari jadwal yang ditentukan sekolah
			12	Saya datang ke kelas lebih awal untuk melihat kebersihan kelas
		Pulang lebih akhir	13	Saya meninggalkan sekolah lebih belakangan untuk pekerjaan yang harus diselesaikan
			(14)	Saya menghindari pekerjaan lembur yang dapat mengganggu kepentingan pribadi
		Bekerja diluar waktu tugas	15	Saya membawa pulang pekerjaan untuk diselesaikan di rumah sebagai persiapan esok hari
			16	Saya akan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab meskipun harus lembur

No	Indikator	Deskripsi Indikator	No Soal	Butir Soal
3	Melakukan kegiatan-kegiatan memasyarakatkan dengan sukarela (<i>Civic Virtue</i>)	a. Menghadiri acara yang diadakan sekolah walaupun tidak diwajibkan	17	Saya aktif dalam mengikuti kegiatan yang diadakan oleh sekolah
			18	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan sekolah tempat saya bekerja
			(19)	Saya menghindari kegiatan yang diadakan oleh sekolah
		b. Menjaga nama baik	20	Saya memberikan jawaban positif kepada orang lain yang bertanya mengenai sekolah tempat saya bekerja
			21	Saya mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya demi nama baik sekolah
			(22)	Saya menceritakan keburukan sekolah pada orang disekitar saya
			23	Saya melakukan penyesuaian diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di tempat saya bekerja
4	Merasakan kesulitan yang dihadapi sekolah (<i>Courtesy</i>)	c. Mengikuti perubahan	(24)	Saya mengabaikan perubahan yang ada dalam sekolah
			25	Saya mengembangkan kemampuan dan kompetensi saya
			(26)	Saya mengabaikan aktifitas pelatihan dan pengembangan diri guna kemajuan sekolah
			27	Saya mengajak rekan kerja untuk bekerja sama dalam memajukan sekolah
			(28)	Saya melakukan pemberian terhadap rekan kerja yang berbeda pendapat dengan saya
			29	Saya mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan sekolah kedepannya

No	Indikator	Deskripsi Indikator	No Soal	Butir Soal
5	Merasa bersalah dan bertanggung jawab atas kegagalan (<i>Sportmanship</i>)	a. Bertanggung jawab	30	Saya mengajak rekan kerja saya untuk <i>sharing</i> mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya
			31	Saya memberikan dukungan pada rekan kerja yang mengalami kelelahan dalam menjalankan tugas
			32	Saya memberikan mengingatkan pada rekan kerja yang bertindak tidak sesuai dengan peraturan
			33	Saya menyampaikan saran kepada rekan kerja dengan bahasa yang sopan
			(34)	Saya bertindak sekehendak hati tanpa memikirkan dampaknya pada pekerjaan
			35	Saya bekerja dengan optimal walaupun kondisi kurang mendukung
			36	Saya mencari solusi dibandingkan berfokus pada masalah
			37	Saya memilih untuk mengintrospeksi diri daripada mengeluh tentang kekurangan tempat saya bekerja
			38	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan sekolah
			39	Saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan sekolah
			40	Saya dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam sekolah

LEMBAR KERJA INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel

: **KEPEMIMPINAN MELAYANI" (SERVANT LEADERSHIP)**

Sintesis

: Perilaku pemimpin yang berawal dari perasaan dan memiliki komitmen untuk melakukan pelayanan secara sadar untuk mengarahkan individu, mengutamakan kepentingan orang lain, aspirasi, harmonis, berkarakteristik untuk mencapai visi organisasi yang tujuan utamanya membangun kesejahteraan orang yang dipimpin, menyelesaikan tugas-tugas dan tujuan demi kebaikan bersama.

Kata kuncinya dalam sintesis adalah

: Perilaku pemimpin, komitmen, mengarahkan aspirasi, harmonis, berkarakter

Responden instrument ini adalah

: Guru

Skala Nilai

: Skala rating dengan nilai 5 tertinggi dan 1 terendah, dengan kategori (5) Selalu, (4) Sering, (3) Kadang-kadang, (2) Pernah, (1) Tidak Pernah

NO	DIMENSI/ INDIKATOR	RINCIAN INDIKATOR	NO SOAL	BUTIR-BUTIR SOAL
1	Listening	Mendengarkan dan memahami secara tanggap dalam berkomunikasi (dikatakan maupun bahasa tubuh, jiwa dan pikiran)	1	Kepala sekolah mendengarkan guru secara empati
			2	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan kritik dan saran-saran yang membangun
			(3)	Kepala sekolah mengabaikan hubungan personal dengan guru
			4	Kepala sekolah menerima kritik dan saran-saran yang membangun

NO	DIMENSI/ INDIKATOR	RINCIAN INDIKATOR	NO SOAL	BUTIR-BUTIR SOAL
2	Empathy	Mampu menjadi seorang yang berempati dan penuh perhatian	5	Kepala sekolah memberikan perspektif masa depan sekolah yang jelas kepada guru
			6	Kepala sekolah melibatkan guru dalam menyusun visi dan misi sekolah
			(7)	Kepala sekolah mengabaikan perhatian kepada guru yang berprestasi
			8	Kepala sekolah mengembangkan guru dan karyawan dengan melayaninya sebagai mentor/trainer
3	Healing	Kemampuan menyembuhkan untuk perubahan dan integrasi	9	Kepala sekolah berusaha memperbaiki keadaan agar terjadi relasi yang harmonis diantara para guru
			10	Kepala sekolah mengakui apabila memiliki kesalahan
			(11)	Kepala sekolah membiarkan guru bekerja sesuai kehendak masing-masing
4	Organizational stewardship	Menekankan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang	12	Kepala sekolah mendelegasikan hal-hal penting kepada wakil-wakilnya apabila sedang tugas keluar
			13	Kepala sekolah membuka diri untuk membantu guru secara positif
			14	Kepala sekolah membantu peran moral dalam masyarakat
			(15)	Kepala sekolah mengabaikan sekolah sebagai organisasi yang mempunyai potensi untuk memberikan sumbangan ke masyarakat
			16	Kepala sekolah mendorong guru dan karyawan untuk mempunyai semangat komunitas di tempat kerja
5	Wisdom	Pemimpin yang bijaksana dalam mengambil keputusan	17	Kepala sekolah terlibat langsung dengan apa yang terjadi di kampus
			(18)	Kepala sekolah mengabaikan apa yang sedang terjadi di sekolah
			19	Kepala sekolah mempunyai kesadaran yang tinggi tentang hal-hal apa yang terjadi di sekolah

NO	DIMENSI/ INDIKATOR	RINCIAN INDIKATOR	NO SOAL	BUTIR-BUTIR SOAL
			20	Kepala sekolah mengantisipasi konsekuensi dari keputusan/kebijakan yang dibuatnya
6	<i>Service</i>	Sejauh mana pelayanan dipandang sebagai inti dari kepemimpinan dan pemimpin menunjukkan perilaku pelayanannya kepada bawahan	21	Kepala sekolah menjadi contoh pelayanan untuk menginspirasi guru dan karyawan
			(22)	Kepala sekolah mengabaikan pelayanan kepada guru sebagai hal yang sangat penting
			23	Kepala sekolah menjadi tauladan pelayanan guru dan karyawan dalam perilaku dan sikap
			24	Kepala sekolah memandang pelayanan sebagai misi tanggungjawab untuk guru dan karyawan
			(25)	Kepala sekolah mengabaikan upaya untuk membantu guru yang mempunyai persoalan
7	<i>Humility</i>	Menyadari pentingnya individu lain untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi	26	Kepala sekolah membicarakan prestasi pribadi dengan rendah hati
			27	Kepala sekolah membicarakan lebih banyak tentang prestasi guru daripada prestasinya sendiri
			28	Kepala sekolah menilai sumbangan pribadinya dengan rendah hati
			29	Kepala sekolah memberikan dorongan kepada guru untuk berpartisipasi dalam menentukan dan mengembangkan visi bersama
8	<i>Vision</i>	Mencari komitmen semua anggota organisasi terhadap visi bersama dengan mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan perusahaan	30	Kepala sekolah menuliskan pernyataan visi yang jelas dan tegas bersama-sama dengan guru.
			31	Kepala sekolah menunjukkan keinginan untuk memasukkan visi guru kedalam tujuan sekolah
			(32)	Kepala sekolah tidak meminta masukan dari wakil-wakil kepala sekolah tentang arah masa depan sekolah

NO	DIMENSI/ INDIKATOR	RINCIAN INDIKATOR	NO SOAL	BUTIR-BUTIR SOAL
9	<i>Persuasive mapping</i>	Mengutamakan tindakan-tindakan persuasif	(33)	Kepala sekolah mengabaikan persuasi kepada guru untuk melakukan pencapaian tujuan sekolah
			34	Kepala sekolah memberikan alasan yang kuat agar guru melakukan tugasnya
			35	Kepala sekolah meyakinkan guru untuk melakukan sesuatu tugas
			36	Kepala sekolah mempersuasi bakat guru untuk melakukan sesuatu
10	<i>Altruistic calling</i>	Mempunyai hasrat yang kuat untuk membuat perubahan positif	37	Kepala sekolah meletakkan kepentingan guru diatas kepentingannya sendiri
			38	Kepala sekolah melakukan tugas memimpin sebagai panggilan atau amanah untuk memenuhi kebutuhan guru dan karyawan
			(39)	Kepala sekolah mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan guru
			40	Kepala sekolah melakukan apapun yang dapat diberikan pelayanannya untuk guru

LEMBAR KERJA INSTRUMEN PENELITIAN

- Variabel : **KREATIVITAS**
- Sintesis : Penggunaan ide-ide baru yang diwujudkan sebagai inovasi dalam menciptakan sesuatu yang baru baik berupa tindakan maupun hasil karya dan mencari berbagai alternative dalam memecahkan berbagai masalah
- Kata kuncinya dalam sintesis adalah : Mempelajari, Mencoba, Menciptakan , Melakukan
- Responden instrument ini adalah : Guru
- Skala Nilai : Skala rating dengan nilai 5 tertinggi dan 1 terendah, dengan kategori (5) Selalu, (4) Sering, (3) Kadang- kadang, (2) Pernah, (1) Tidak Pernah

NO	INDIKATOR	RINCIAN INDIKATOR	NO SOAL	BUTIR-BUTIR SOAL
1	Mempelajari hal-hal baru	Metode Mengajar	1	Guru mempelajari metode mengajar dari berbagai macam sumber
			2	Guru menggunakan metode mengajar yang baru di pelajari
			3	Guru mengubah cara mengajar agar efektif dalam meningkatkan prestasi siswa
		Media/ Bahan Ajar	4	Guru menciptakan media pembelajaran yang baru dalam KBM untuk menarik minat belajar siswa
			5	Guru menggunakan alat bantu peraga dalam KBM
			(6)	Guru mengabaikan media pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar
		Mempelajari Tekhnologi dan informasi	7	Guru mempelajari teknologi dan informasi sebagai inspirasi untuk menemukan ide-ide baru
			8	Guru mencari tambahan referensi sebagai upaya untuk menambah materi melalui internet

NO	INDIKATOR	RINCIAN INDIKATOR	NO SOAL	BUTIR-BUTIR SOAL
2	Fleksibel dalam bertindak	Antisipasi terhadap masalah	9	Guru membuat persiapan mengajar untuk mencegah masalah yang mungkin timbul
			10	Guru menjadikan imajinasi sebagai sumber gagasan yang berguna untuk melaksanakan tugas-tugas
			11	Guru membuat suatu kesimpulan dengan agar tidak terjadi banyak tafsir
			(12)	Guru mengabaikan tanggapan mengenai tugas-tugas yang diberikan
3	Keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik	a. Keterbukaan	13	Guru melakukan evaluasi pembelajaran ketika selesai menyampaikan materi
			14	Guru menjelaskan materi dengan disertai contoh kongkret
			15	Guru menerima ide-ide yang disampaikan oleh orang lain untuk melaksanakan tugas-tugasnya
			16	Guru menerima perbedaan pendapat dari rekan kerjanya.
			(17)	Guru mengabaikan apabila ada rekan kerja yang memberikan kritikan
			18	Guru memberi kesempatan mengajukan pertanyaan jika ada yang belum jelas
			19	Guru mencari informasi dari berbagai sumber untuk melaksanakan tugasnya
		b. Mencari informasi	20	Guru menilai pesan secara objektif, dengan menggunakan daya dan keajegan logika
			21	Guru memanfaatkan buku-buku yang ada di perpustakaan menambah materi dalam proses KBM
			(22)	Guru mengabaikan hasil yang dicapai pada saat melaksanakan tugas
4	Digerakkan dari dalam diri” (<i>intrinsic motivation</i>)	a. Ada hasrat	23	Guru menghadapi masalah dengan bersemangat dalam melaksanakan tugas

NO	INDIKATOR	RINCIAN INDIKATOR	NO SOAL	BUTIR-BUTIR SOAL
5	Aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah	b. Adanya penghargaan	24	Guru menunjukkan motivasi yang tinggi ketika menjalankan tugas
			25	Guru membuat perangkat pembelajaran
			26	Guru membuat perangkat pembelajaran tepat waktu
			27	Guru diberikan penghargaan dengan ucapan yang memotivasi
6	Menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi)	a. Analisa masalah	28	Guru melakukan analisa masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas
			29	Guru mengkaji lebih lanjut untuk mengetahui masalah yang terjadi dalam melaksanakan tugas.
			(30)	Guru menghindari masalah-masalah dalam pembelajaran
			31	Guru memilih strategi yang tepat dalam penyelesaian masalah
7	Memunculkan ide-ide unik atau kreatif	b. Pemecahan masalah	32	Guru menciptakan lingkungan kerja yang kondusif
			33	Guru menghargai sesama guru dalam melakukan pekerjaannya
			34	Guru menciptakan suasana keakraban di lingkungan kerja
			(35)	Guru menghindari lingkungan kerja yang menghambat pekerjaannya
8	Menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru/original	a. Etika kerja	36	Guru menciptakan alat-alat peraga sederhana yang membantu dalam melaksanakan tugas
			37	Guru menambahkan ide-ide yang baik kepada sesama teman sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat
			38	Guru memberikan masukan kepada rekan kerja untuk menyelesaikan tugas
			(39)	Guru mengabaikan pembuatan alat peraga yang dapat membantu guru menyelesaikan pekerjaannya
40		b. Lingkungan kerja yang baik		Guru membuat langkah-langkah yang praktis untuk melaksanakan tugasnya

ANGKET PENELITIAN

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Pengantar

Peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang “Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Pengembangan Kepemimpinan Melayani dan Kreativitas “(Studi Empirik Menggunakan Pendekatan Korelasional dan Analisis SITOREM pada Guru Swasta SMK PGRI di Kabupaten Bogor)”. Angket survei pendahuluan ini sebagai syarat membuat thesis untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Pakuan, Bogor, Jawa Barat.

Angket survei pendahuluan ini berisi tentang pernyataan-pernyataan yang terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Peneliti sangat mengharapkan bantuan Bapak/ Ibu Guru yang menjadi unit analisis penelitian ini dapat meluangkan waktu untuk mengisi angket ini. Peneliti berharap Bapak/Ibu Guru yang menjadi unit analisis dapat memberikan jawaban sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Adapun jawaban pada angket ini tidak akan menimbulkan dampak negatif apapun terhadap Bapak/ Ibu dan kerahasiaan identitas serta jawaban Bapak/ Ibu akan terjaga, karena tujuan dari penelitian ini semata-mata demi penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas bantuan Bapak/ Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih.

Bogor, 24 Januari 2019

Hormat saya

Peneliti,

Andi Hermawan

IDENTITAS RESPONDEN

Status Responden : Guru

Nama/ No. Guru :

Unit Kerja/ Sekolah :

Pilihlah satu jawaban dari lima alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda *checklist* (✓) pada tempat yang sudah disediakan.

Keterangan :

SL = **Selalu** : perilaku/ tindakan dalam pernyataan senantiasa dilakukan guru

SR = **Sering** : perilaku/ tindakan dalam pernyataan hampir selalu dilakukan guru

KD = **Kadang-kadang** : perilaku/ tindakan tidak menentu kapan dilakukan

P = **Pernah** : perilaku/ tindakan hanya pernah dilakukan 1-2 kali saja

TP = **Tidak Pernah** : perilaku/ tindakan dalam pernyataan sama sekali tidak pernah dilakukan

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
1	Saya membantu rekan kerja yang memerlukan bantuan.					
2	Saya menolong rekan kerja untuk menertibkan siswa					
3	Saya membantu pekerjaan rekan panitia ulangan yang sedang banyak tugas					
4	Saya menggantikan rekan kerja yang tidak masuk					
5	Saya membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan					
6	Saya membiarkan rekan kerja menyelesaikan tugas-tugas masing-masing					
7	Saya menjelaskan tugas tertentu kepada rekan kerja yang belum tahu					

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
8	Saya menyampaikan informasi lingkungan sekolah kepada rekan kerja baru					
9	Saya memberi informasi baru kepada rekan kerja dalam pembuatan media pembelajaran					
10	Saya melatih rekan kerja tentang cara penggunaan IT di kelas					
11	Saya datang kesekolah lebih awal dari jadwal yang ditentukan sekolah					
12	Saya datang ke kelas lebih awal untuk melihat kebersihan kelas					
13	Saya meninggalkan sekolah lebih belakangan untuk pekerjaan yang harus diselesaikan					
14	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
15	Saya membawa pulang pekerjaan untuk diselesaikan di rumah sebagai persiapan esok hari					
16	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab meskipun harus lembur					
17	Saya aktif dalam mengikuti kegiatan yang diadakan oleh sekolah					
18	Saya mengikuti kegiatan - kegiatan yang dilaksanakan di sekolah					
19	Saya mengutamakan dan aktif untuk kegiatan pribadi					
20	Saya memberikan jawaban positif kepada orang lain yang bertanya mengenai sekolah tempat saya bekerja					
21	Saya mengingatkan rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya.					
22	Saya menceritakan keburukan sekolah pada orang disekitar saya					
23	Saya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di tempat saya bekerja					
24	Saya bertugas berdasarkan pemahaman dan kompetensi pribadi					
25	Saya mengembangkan kemampuan dan kompetensi diri					

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
26	Saya mengikuti pelatihan dan pengembangan diri hanya karena tugas					
27	Saya mengajak rekan kerja untuk bekerja sama dalam memajukan sekolah					
28	Saya membiarkan rekan kerja yang berbeda pendapat dengan saya					
29	Saya mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan sekolah kedepannya					
30	Saya mengajak rekan kerja saya untuk <i>sharing</i> mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugas.					
31	Saya mendukung rekan kerja yang mengalami kelelahan dalam menjalankan tugas					
32	Saya mengingatkan rekan kerja yang bertindak tidak sesuai dengan peraturan					
33	Saya menyampaikan saran kepada rekan kerja dengan bahasa yang sopan					
34	Saya bertindak sekehendak hati tanpa memikirkan dampaknya pada pekerjaan					
35	Saya bekerja dengan optimal walaupun kondisi kurang mendukung					
36	Saya mencari solusi dibandingkan berfokus pada masalah					
37	Saya memilih untuk mengintrospeksi diri daripada mengeluh tentang kekurangan tempat saya bekerja					
38	Saya menikmati tugas dan kebijakan sekolah dengan senang hati					
39	Saya melaksanakan kebijakan sekolah dengan tanggung jawab					
40	Saya beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam sekolah					

Terima kasih atas kesediaan mengisi angket ini.

KISI KISI INSTRUMEN PENELITIAN
Organizational Citizenship Behavior (OCB)

NO	INDIKATOR	NOMOR BUTIR PERTANYAAN		JUMLAH
		POSITIF	NEGATIF	
1.	Membantu rekan kerja dengan sukarela	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10	6	8
2.	Bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan sampai larut malam	11, 12, 13, 15, 16	14	5
3.	Melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi	17, 18, 20, 21, 23, 25	19, 22, 24, 26	8
4.	Bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi atau lingkungan kerjanya	27, 29, 30, 31, 32, 33	28, 34	6
5.	Menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya	35, 36, 37, 38, 39, 40	-	3
Jumlah		32	8	40

ANGKET PENELITIAN KEPEMIMPINAN MELAYANI

Pengantar

Peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang “Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Pengembangan Kepemimpinan Melayani dan Kreativitas “(Studi Empirik Menggunakan Pendekatan Korelasional dan Analisis SITOREM pada Guru SMK PGRI Kabupaten Bogor)”. Angket survei pendahuluan ini sebagai syarat membuat thesis untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Pakuan, Bogor, Jawa Barat.

Angket survei pendahuluan ini berisi tentang pernyataan-pernyataan yang terkait dengan Kepemimpinan Melayani. Peneliti sangat mengharapkan bantuan Bapak/ Ibu Guru yang menjadi unit analisis penelitian ini dapat meluangkan waktu untuk mengisi angket ini. Peneliti berharap Bapak/Ibu Guru yang menjadi unit analisis dapat memberikan jawaban sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Adapun jawaban pada angket ini tidak akan menimbulkan dampak negatif apapun terhadap Bapak/ Ibu dan kerahasiaan identitas serta jawaban Bapak/ Ibu akan terjaga, karena tujuan dari penelitian ini semata-mata demi penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas bantuan Bapak/ Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih.

Bogor, 4 Desember 2018

Hormat saya

Peneliti,

Andi Hermawan

IDENTITAS RESPONDEN

Status Responden : Guru

Nama/ No. Guru :

Unit Kerja/ Sekolah :

Pilihlah satu jawaban dari lima alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda *checklist* (✓) pada tempat yang sudah disediakan.

Keterangan :

SL = **Selalu** : perilaku/ tindakan dalam pernyataan senantiasa dilakukan kepala sekolah

SR = **Sering** : perilaku/ tindakan dalam pernyataan hampir selalu dilakukan kepala sekolah

KD = **Kadang-kadang** : perilaku/ tindakan tidak menentu kapan dilakukan

P = **Pernah** : perilaku/ tindakan hanya pernah dilakukan 1-2 kali saja

TP = **Tidak Pernah** : perilaku/ tindakan dalam pernyataan sama sekali tidak pernah dilakukan kepala sekolah

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
1	Kepala sekolah mendengarkan guru dengan empati dan simpati					
2	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan kritik dan saran-saran yang membangun					
3	Kepala sekolah mengesampingkan hubungan personal dalam pelaksanaan tugas.					
4	Kepala sekolah menerima kritik dan saran-saran yang membangun					
5	Kepala sekolah memberikan perspektif masa depan sekolah yang jelas kepada guru					
6	Kepala sekolah melibatkan guru dalam menyusun visi dan misi sekolah					
7	Kepala sekolah menganggap prestasi guru sebagai hal hal biasa dalam tugas.					

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
8	Kepala sekolah mengembangkan guru dan karyawan dengan melayaninya sebagai mentor/trainer					
9	Kepala sekolah berusaha memperbaiki keadaan agar terjadi relasi yang harmonis diantara para guru					
10	Kepala sekolah mengakui apabila memiliki kesalahan					
11	Kepala sekolah membiarkan guru bekerja sesuai kehendak masing-masing					
12	Kepala sekolah mendelegasikan hal-hal penting kepada wakil-wakilnya					
13	Kepala sekolah membuka diri untuk membantu guru secara positif					
14	Kepala sekolah memberikan pesan moral dalam masyarakat					
15	Kepala sekolah mengutamakan kiprah pribadi untuk nama baik sekolah					
16	Kepala sekolah memberikan semangat dan motivasi bekerja kepada guru					
17	Kepala sekolah terlibat langsung dengan apa yang terjadi di kampus					
18	Kepala sekolah mengutamakan pelaksanaan keputusan / kebijakan dengan mengabaikan kondisi sekolah					
19	Kepala sekolah mempunyai kesadaran yang tinggi tentang hal-hal apa yang terjadi di sekolah					
20	Kepala sekolah mengantisipasi konsekuensi dari keputusan / kebijakan yang dibuatnya					
21	Kepala sekolah menjadi contoh pelayanan untuk menginspirasi guru					
22	Kepala sekolah mengutamakan pencapaian tujuan sekolah tanpa memberikan pelayanan kepada guru					
23	Kepala sekolah menjadi tauladan pelayanan guru dalam perilaku dan sikap					
24	Kepala sekolah memandang pelayanan sebagai misi tanggungjawab untuk guru					

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
25	Kepala sekolah membiarkan guru yang mempunyai persoalan pribadi					
26	Kepala sekolah membicarakan prestasi pribadi dengan rendah hati					
27	Kepala sekolah membicarakan lebih banyak tentang prestasi guru daripada prestasinya sendiri					
28	Kepala sekolah menilai sumbangan pribadinya dengan rendah hati					
29	Kepala sekolah memberikan dorongan kepada guru untuk berpartisipasi dalam menentukan dan mengembangkan visi bersama					
30	Kepala sekolah menuliskan pernyataan visi yang jelas dan tegas bersama-sama dengan guru.					
31	Kepala sekolah menunjukkan keinginan untuk memasukkan visi guru kedalam tujuan sekolah					
32	Kepala sekolah mengambil keputusan / kebijakan sesuai dengan keinginannya dalam meraih masa depan sekolah					
33	Kepala sekolah mengutamakan pencapaian tujuan sekolah dengan kemampuan pribadinya					
34	Kepala sekolah memberikan alasan yang kuat agar guru melakukan tugasnya					
35	Kepala sekolah meyakinkan guru untuk melakukan sesuatu tugas					
36	Kepala sekolah mempersuasi bakat guru untuk melakukan sesuatu					
37	Kepala sekolah meletakkan kepentingan guru diatas kepentingannya sendiri					
38	Kepala sekolah melakukan tugas memimpin sebagai panggilan atau amanah untuk memenuhi kebutuhan guru dan karyawan					
39	Kepala sekolah mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan guru					
40	Kepala sekolah melakukan apapun yang dapat diberikan untuk melayani guru					

Terima kasih atas kesediaan mengisi angket ini.

KISI KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Kepemimpinan Melayani (X_1)

NO	INDIKATOR	NOMOR BUTIR PERTANYAAN		JUMLAH
		POSITIF	NEGATIF	
1.	Perilaku mendengarkan, memahami individu lain, serta belajar dari orang lain	1, 2, 4	3	4
2.	Perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya	5, 6, 8	7	4
3.	Perilaku yang didasari empati dengan orang lain	9, 10	11	3
4.	Menunjukkan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang	12, 13, 14, 16	15	5
5.	Pengambilan keputusan secara bijaksana	17, 19, 20	18	4
6.	Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan	21, 23, 24	22	4
7.	Perilaku yang rendah hati	26, 27, 28	25	4
8.	Mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan dan membuat perubahan positif	29, 30, 31, 34, 35, 36, 37, 38, 40	32, 33, 39	4
Jumlah		30	10	40

ANGKET PENELITIAN KREATIVITAS

Pengantar

Peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang “Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Pengembangan Kepemimpinan Melayani dan Kreativitas “(Studi Empirik Menggunakan Pendekatan Korelasional dan Analisis SITOREM pada Guru SMK PGRI Kabupaten Bogor)”. Angket survei pendahuluan ini sebagai syarat membuat thesis untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Pakuan, Bogor, Jawa Barat.

Angket survei pendahuluan ini berisi tentang pernyataan-pernyataan yang terkait dengan Kreativitas. Peneliti sangat mengharapkan bantuan Bapak/ Ibu Kepala Sekolah yang menjadi unit analisis penelitian ini dapat meluangkan waktu untuk mengisi angket ini. Peneliti berharap Bapak/Ibu Guru yang menjadi unit analisis dapat memberikan jawaban sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Adapun jawaban pada angket ini tidak akan menimbulkan dampak negatif apapun terhadap Bapak/ Ibu dan kerahasiaan identitas serta jawaban Bapak/ Ibu akan terjaga, karena tujuan dari penelitian ini semata-mata demi penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas bantuan Bapak/ Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih.

Bogor, 24 Januari 2019

Hormat saya

Peneliti,

Andi Hermawan

IDENTITAS RESPONDEN

Status Responden : Guru

Nama :

Unit Kerja / Sekolah :

Pilihlah satu jawaban dari lima alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda *checklist* (✓) pada tempat yang sudah disediakan.

Keterangan :

SL = **Selalu** : perilaku/ tindakan dalam pernyataan senantiasa dilakukan guru

SR = **Sering** : perilaku/ tindakan dalam pernyataan hampir selalu dilakukan guru

KD = **Kadang-kadang** : perilaku/ tindakan tidak menentu kapan dilakukan

P = **Pernah** : perilaku/ tindakan hanya pernah dilakukan 1-2 kali saja

TP = **Tidak Pernah** : perilaku/ tindakan dalam pernyataan sama sekali tidak pernah dilakukan

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
1	Guru menggunakan metode mengajar sesuai dengan materi pelajaran					
2	Guru menggunakan metode mengajar update sesuai dengan materi pelajaran					
3	Guru mengubah cara mengajar agar efektif dalam meningkatkan prestasi siswa					
4	Guru menggunakan media pembelajaran untuk menarik minat belajar siswa					
5	Guru menggunakan alat bantu peraga dalam KBM					
6	Guru mengajar tanpa menggunakan media pembelajaran					
7	Guru menggunakan teknologi dan informasi sebagai media pembelajaran					

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
8	Guru menggunakan berbagai referensi sebagai upaya untuk menambah materi melalui internet					
9	Guru membuat persiapan mengajar untuk mencegah masalah yang mungkin timbul					
10	Guru menjadikan imajinasi sebagai sumber gagasan yang berguna untuk melaksanakan tugas-tugas					
11	Guru menyimpulkan materi pembelajaran pada setiap akhir kegiatan pembelajaran					
12	Guru mengabaikan tanggapan mengenai tugas-tugas yang diberikan					
13	Guru melakukan evaluasi pembelajaran ketika selesai menyampaikan materi					
14	Guru menjelaskan materi dengan disertai contoh kongkret					
15	Guru menerima masukan dan perbaikan untuk melaksanakan tugas-tugasnya					
16	Guru menerima perbedaan pendapat dari rekan kerjanya.					
17	Guru mengabaikan apabila ada rekan kerja yang memberikan kritikan					
18	Guru memberi kesempatan mengajukan pertanyaan jika ada yang belum jelas					
19	Guru mencari informasi dari berbagai sumber untuk melaksanakan tugasnya					
20	Guru menilai pesan secara objektif, dengan menggunakan daya dan keajegan logika					
21	Guru memanfaatkan buku-buku yang ada di perpustakaan menambah materi dalam proses KBM					
22	Guru hanya melaksanakan tugas mengajar sesuai penugasan yang diberikan					
23	Guru menghadapi masalah dengan bersemangat dalam melaksanakan tugas					
24	Guru menunjukkan motivasi yang tinggi ketika menjalankan tugas					
25	Guru membuat perangkat pembelajaran					

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		SL	SR	KD	P	TP
26	Guru membuat perangkat pembelajaran tepat waktu					
27	Guru diberikan penghargaan dengan ucapan yang memotivasi					
28	Guru melakukan analisa masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas					
29	Guru mengkaji lebih lanjut untuk mengetahui masalah yang terjadi dalam melaksanakan tugas.					
30	Guru menghindari masalah-masalah dalam pembelajaran					
31	Guru memilih strategi yang tepat dalam penyelesaian masalah					
32	Guru menciptakan lingkungan kerja yang kondusif					
33	Guru menghargai sesama guru dalam melakukan pekerjaannya					
34	Guru menciptakan suasana keakraban dilingkungan kerja					
35	Guru menghindari lingkungan kerja yang menghambat pekerjaannya					
36	Guru menciptakan alat-alat peraga sederhana yang membantu dalam melaksanakan tugas					
37	Guru menambahkan ide-ide yang baik kepada sesama teman sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat					
38	Guru memberikan masukan kepada rekan kerja untuk menyelesaikan tugas					
39	Guru mengajar hanya dengan referensi yang dimiliki secara pribadi					
40	Guru membuat langkah-langkah yang praktis untuk melaksanakan tugasnya					

Terima kasih atas kesediaan mengisi angket ini.

KISI-KISI INSTRUMEN

Kreativitas (X_2)

NO	INDIKATOR	NOMOR BUTIR PERTANYAAN		JUMLAH
		POSITIF	NEGATIF	
1.	Kejelian mencari peluang atau cara baru	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8	6	5
2.	Mempelajari hal-hal baru	9, 10, 11, 13, 14	12	4
3.	Keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik	15, 16, 18, 19, 20, 21	17	5
4.	Digerakkan dari dalam diri	23, 24, 25, 26, 27	22	4
5.	Aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah	28, 29, 31	30	4
6.	Menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi)	32, 33, 34	35	4
7.	Memunculkan ide-ide unik atau kreatif	36, 37, 38	-	2
8.	Menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru / original	40	39	2
Jumlah		33	7	40

LAPORAN UJICoba INSTRUMEN

PENINGKATAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) MELALUI PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN KREATIVITAS

(Studi Empirik Menggunakan Pendekatan Korelasional
dan Analisis SITOREM pada Guru Swasta SMK PGRI di Kabupaten Bogor)



**ANDI HERMAWAN
NPM : 072117029**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN
2019**

LAPORAN UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN

A. Pendahuluan

Kualitas sebuah penelitian antara lain ditentukan oleh alat ukur/instrumen yang digunakan dalam penelitian. Jika alat ukurnya memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, maka mutu penelitian akan baik. Oleh karena itu, sebelum melakukan penelitian dibutuhkan sebuah proses pengujian alat ukur. Dengan demikian, tahapan uji coba instrumen merupakan tahapan dari kegiatan penelitian yang bernilai sangat penting.

Uji coba instrumen penelitian dilakukan untuk mendapatkan alat ukur penelitian yang memenuhi standar penelitian. Instrumen penelitian yang memenuhi standar harus memiliki nilai validitas dan reliabilitas yang dipersyaratkan. Untuk mendapatkan instrumen penelitian yang memenuhi standar, maka instrumen penelitian diuji untuk mengetahui tingkat validitas¹ dan reabilitas² dari instrumen-instrumen tersebut.

Dalam penelitian ini, uji coba instrumen penelitian ini dilakukan kepada guru di SMK PGRI 2 Cibinong yang berada di Cibinong Kabupaten Bogor. Uji coba instrumen dilakukan terhadap 30 responden. Pengumpulan data uji-coba instrumen penelitian berlangsung pada tanggal 4 - 9 Februari 2019.

Validitas instrumen penelitian diuji dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Menurut Pearson, instrumen penelitian dikatakan valid jika koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar daripada koefisien tabel (r_{tabel}) atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Karena jumlah sampel uji coba instrumen penelitian ini sebanyak 30 ($N = 30$), maka butir pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid jika $r_{hitung} > 0,367$.

Adapun untuk menghitung reliabilitas instrumen penelitian digunakan perhitungan melalui rumus *Alpha Cronbach*, yaitu membandingkan antara varian skor butir dengan varian skor total, dimana koefisien *Alpha Cronbach* semakin mendekati nilai 1, maka instrumen tersebut dinilai memiliki reliabilitas yang tinggi.

¹ Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methodes)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 168

² Reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sugiono, *Ibid.*, h. 168

B. Hasil Uji Coba

1. Instrumen *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

a. Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen kinerja dosen dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, dari 40 butir pernyataan yang diuji diperoleh pernyataan yang valid sebanyak 31. Ini berarti pernyataan yang tidak valid sebanyak 9 butir pernyataan yaitu butir nomor : 5, 10, 17, 18, 19, 26, 27, 32 dan 34. Butir yang valid dan tidak valid dapat terlihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1.
Kisi-kisi Instrumen *Organization Citizenship Behavior* (OCB)
Sebelum dan Sesudah Uji Coba

No.	Indikator	Pernyataan Positif sebelum Uji Coba	Pernyataan Negatif Sebelum Uji Coba	Jumlah Item	Item Tidak Valid	Pernyataan Positif Setelah Uji Coba	Pernyataan Negatif Setelah Uji Coba	Jumlah Item
1	Membantu rekan kerja dengan sukarela	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10	6	8	5, 10	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8	5	8
2	Bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan sampai larut malam	11, 12, 13, 15, 16	14	5	-	9, 10, 11, 13, 14	12	6
3	Melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi	17, 18, 20, 21, 23, 25	19, 22, 24, 26	8	17, 18, 19, 26	15, 16, 18, 20	17, 19	6

No.	Indikator	Pernyataan Positif sebelum Uji Coba	Pernyataan Negatif Sebelum Uji Coba	Jumlah Item	Item Tidak Valid	Pernyataan Positif Setelah Uji Coba	Pernyataan Negatif Setelah Uji Coba	Jumlah Item
4	Bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi atau lingkungan kerjanya	27, 29, 30, 31, 32, 33	28, 34	6	27, 32,	22, 23, 24, 25	21	5
5	Menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya	35, 36, 37, 38, 39, 40	-	3	34	26, 27, 28, 29, 30, 31	-	6
Jumlah item		32	8	40	9	26	5	31

b. Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap instrumen *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, diperoleh koefisien *Alpha Cronbach* untuk instrumen tersebut sebesar 0,935. Berdasarkan besarnya koefisien *Alpha Cronbach* tersebut, maka instrumen penelitian *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dapat dikatakan reliabel.

2. Instrumen Kepemimpinan Melayani (X_1)

a. Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian Kepemimpinan Melayani dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, dari 40 butir pernyataan yang diuji diperoleh pernyataan yang valid sebanyak 32 dan 8 item dinyatakan tidak valid. Adapun pernyataan yang tidak valid meliputi nomor item: 4,7,10,12, 19, 29, 38 dan 39. Butir yang valid dan tidak valid dapat terlihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2.
Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Melayani
Sebelum dan Sesudah Uji Coba

No.	Indikator	Pernyataan Positif Sebelum Uji Coba	Pernyataan Negatif Sebelum Uji Coba	Jumlah Item	Tidak Valid	Pernyataan Positif Setelah Uji Coba	Pernyataan Negatif Setelah Uji Coba	Jumlah Item
1	Perilaku mendengarkan, memahami individu lain, serta belajar dari orang lain	1, 2, 4	3	4	4	1, 2,	3	3
2	Perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya	5, 6, 8	7	4	7	4, 5, 6	-	3
3	Perilaku yang didasari empati dengan orang lain	9, 10	11	3	10	7	8	2
4	Menunjukkan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang	12, 13, 14, 16	15	5	12	9, 10, 12	11	4
5	Pengambilan keputusan secara bijaksana	17, 19, 20	18	4	19	13, 15	14	3
6	Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan	21, 23, 24	22	4	-	16, 18, 19	17	4
7	Perilaku yang rendah hati	26, 27, 28	25	4	-	21, 22, 23	20	4
8	Mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan dan membuat perubahan positif	29, 30, 31, 34, 35, 36, 37, 38, 40	32, 33, 39	4	29, 38, 39	24, 25, 28, 29, 30, 31, 32	26, 27	9
Jumlah Item		30	10	40	8	24	8	32

b. Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap instrumen Kepemimpinan Melayani yang valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, diperoleh koefisien *Alpha Cronbach* untuk instrumen tersebut sebesar 0,937. Berdasarkan besarnya *Alpha Cronbach* tersebut, maka instrumen penelitian kepemimpinan melayani tersebut dapat dikatakan reliabel.

3. Instrumen Kreativitas

a. Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen Kreativitas dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, dari 40 butir pernyataan yang diuji diperoleh pernyataan yang valid sebanyak 32. Sebanyak 8 item pernyataan dinyatakan tidak valid. Adapun item pernyataan yang tidak valid yaitu: 4, 5, 11, 12, 25, 37, dan 40. Butir yang valid dan tidak valid dapat terlihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.
Kisi-Kisi Instrumen Kreativitas
Sebelum dan Sesudah Uji Coba

No.	Indikator	Pernyataan Positif Sebelum Uji Coba	Pernyataan Negatif Sebelum Uji Coba	Jumlah Item	Tidak Valid	Pernyataan Positif Setelah Uji Coba	Pernyataan Negatif Setelah Uji Coba	Jumlah Item
1	Kejelian mencari peluang atau cara baru	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8	6	8	4, 5	1, 2, 3, 5, 6	4	6
2	Mempelajari hal-hal baru	9, 10, 11, 13, 14	12	6	11, 12	7, 8, 9, 10	-	4
3	Keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik	15, 16, 18, 19, 20, 21	17	7	-	11, 12, 14, 15, 16, 17	13	7

No.	Indikator	Pernyataan Positif Sebelum Uji Coba	Pernyataan Negatif Sebelum Uji Coba	Jumlah Item	Tidak Valid	Pernyataan Positif Setelah Uji Coba	Pernyataan Negatif Setelah Uji Coba	Jumlah Item
4	Digerakkan dari dalam diri	23, 24, 25, 26, 27	22	6	25	19, 20, 21, 22	18	5
5	Aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah	28, 29, 31	30	4	-	23, 24, 26	25	4
6	Menciptakan manfaat lingkungannya (organisasi)	32, 33, 34	35	4	-	27, 28, 29, 30	-	4
7	Memunculkan ide-ide unik atau kreatif	36, 37, 38	-	3	37	31, 32	-	2
8	Menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru / original	40	39	2	40	-	33	1
Jumlah Item		33	7	40	7	28	5	33

b. Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap instrumen kreativitas yang valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, diperoleh koefisien *Alpha Cronbach* untuk instrumen Kreativitas sebesar 0,938. Berdasarkan besarnya koefisien *Alpha Cronbach* tersebut, maka instrumen Kreativitas dapat dikatakan reliabel.

C. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen-instrumen penelitian seperti diuraikan di atas dapat ditarik kesimpulan seperti dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.
Rekap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Nama Variabel	Pernyataan valid	Nilai reliabilitas	Kesimpulan
1	<i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB)	31	0,935	Instrumen <i>valid</i> dan <i>reliabel</i>
2	Kepemimpinan Melayani	32	0,937	Instrumen <i>valid</i> dan <i>reliabel</i>
3	Kreativitas	33	0,938	Instrumen <i>valid</i> dan <i>reliabel</i>

Berdasarkan hasil di atas, maka penelitian Analisis Korelasional *Organization Citizenship Behavior* (OCB), dengan Kepemimpinan Melayani dan Kreativitas dapat dilanjutkan dengan menggunakan instrumen penelitian yang sudah diuji cobakan tersebut.

Bogor, 9 Februari 2019

ANDI HERMAWAN
Peneliti

Mengetahui

Dr. WIDODO SUNARYO, MBA.S.Psi
Pembimbing I

Dr. YOSSA ISTIADI, M.Si
Pembimbing II

DATA VARIABEL Y
Organizational Citizenship Behavior (OCB)

NOMOR RESPONDEN	NOMOR BUTIR INSTRUMEN																																								JUMLAH				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40					
1	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	2	2	4	2	4	2	4	133			
2	4	2	2	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	2	3	4	134		
3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	140			
4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	159		
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	4	4	161		
6	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	150		
7	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	2	3	140		
8	2	2	4	4	2	4	4	5	2	5	5	4	2	5	5	2	5	2	5	2	4	2	5	5	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	5	4	5	2	5	2	5	152	
9	4	2	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	4	2	4	2	4	4	4	149		
10	4	2	2	3	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	5	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	125	
11	3	4	2	4	3	2	4	4	3	4	2	4	2	2	4	4	3	5	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	3	119	
12	3	4	2	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	2	4	2	4	2	2	2	121	
13	3	2	2	4	3	2	4	2	3	4	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	2	4	2	4	2	3	4	124	
14	3	2	2	4	3	2	5	2	3	4	2	3	2	2	3	4	3	5	3	3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	5	2	3	2	4	2	4	2	4	4	123	
15	4	3	2	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	145	
16	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	155		
17	4	3	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	141	
18	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	134	
19	4	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	126	
20	2	2	2	4	3	3	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	5	2	5	4	4	133	
21	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	177	
22	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	135	
23	2	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2	5	2	5	2	4	2	5	5	4	2	5	4	5	5	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	2	5	2	5	154
24	4	2	4	5	2	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	2	4	2	4	2	3	4	4	140		
25	4	2	2	4	3	2	5	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	4	2	4	2	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	115	
26	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2	4	4	4	3	5	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	109	
27	2	2	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	105	
28	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	5	2	4	4	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	4	111		
29	2	2	2	3	3	2	4	2	3	4	2	2	3	2	4	4	3	5	3	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	116		
30	4	3	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	136		

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN
Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)

NOMOR		NOMOR BUTIR INSTRUMEN																																						JUMLAH			
RESPONDEN		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	1	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	2	2	2	4	2	4	2	4	133	
	2	4	2	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	5	3	4	3	4	3	2	3	4	134	
	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	4	140	
	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	159	
	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	4	4	161	
	6	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	150	
	7	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	2	3	140	
	8	2	2	4	4	2	4	4	5	2	5	5	4	4	2	5	5	2	5	2	2	4	2	5	5	4	2	5	5	4	4	4	5	5	2	5	4	5	2	5	2	5	152
	9	4	2	4	5	4	4	4	2	4	5	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	4	2	4	4	4	149	
	10	4	2	2	3	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	5	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	125
	11	3	4	2	4	3	2	4	4	3	4	2	4	2	2	4	4	3	5	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	4	4	5	2	2	2	2	2	2	3	119	
	12	3	4	2	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	4	4	3	5	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	5	2	3	2	4	2	4	2	2	121	
	13	3	2	2	4	3	2	4	2	3	4	2	2	3	2	4	4	3	5	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	2	4	2	4	3	4	124	
	14	3	2	2	4	3	2	5	2	3	4	2	2	3	2	3	4	3	5	3	3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	4	4	5	2	3	2	4	2	4	4	4	123	
	15	4	3	2	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	145		
	16	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	155	
	17	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	141	
	18	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	134	
	19	4	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	126	
	20	2	2	2	4	3	3	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	5	2	5	4	4	133
	21	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	177	
	22	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	135	
	23	2	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	2	5	2	2	4	2	5	5	4	2	5	5	4	4	4	4	2	5	2	5	4	5	2	5	154	
	24	4	2	4	5	2	4	4	2	4	5	2	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	2	4	2	3	4	4	140	
	25	4	2	2	4	3	2	5	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	4	2	4	2	3	2	4	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	115	
	26	3	2	2	2	3	2	3	4	3	4	2	2	3	2	4	4	3	5	3	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	109	
	27	2	2	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	105	
	28	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	4	5	2	4	4	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	4	111	
	29	2	2	2	3	3	2	4	2	3	4	2	2	3	2	4	4	3	5	3	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	116
	30	4	3	2	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	136	

[illegible]

Nilai Pernyataan	INDIKATOR 1												INDIKATOR 2						INDIKATOR 3						INDIKATOR 4						INDIKATOR 5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	INDIKATOR 1												INDIKATOR 2						INDIKATOR 3						INDIKATOR 4						INDIKATOR 5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P

HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN *Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*

NOMOR RESPONDEN	NOMOR BUTIR INSTRUMEN																														JUMLAH			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31		
1	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	5	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	100	
2	4	2	2	3	2	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	99
3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	2	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	107	
4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	2	4	124		
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	129		
6	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	116		
7	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	104	
8	2	2	4	4	4	4	5	2	5	4	4	2	5	5	2	4	2	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	2	5	122	
9	4	2	4	5	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	5	4	2	2	4	2	4	4	109		
10	4	2	2	3	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	90	
11	3	4	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	4	4	3	2	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	89	
12	3	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	4	3	2	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	88	
13	3	2	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	4	4	3	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	3	4	91	
14	3	2	2	4	2	5	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	92	
15	4	3	2	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	109	
16	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	120	
17	4	3	2	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	109	
18	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	98	
19	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	96	
20	2	2	2	4	3	4	2	4	2	2	4	4	4	4	5	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	5	4	4	102	
21	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	137	
22	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	103	
23	2	2	4	3	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	2	4	2	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	2	5	126	
24	4	2	4	5	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	5	3	4	4	2	2	4	2	3	4	4	105	
25	4	2	2	4	2	5	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	89	
26	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	81	
27	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	79	
28	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	4	2	3	3	4	83	
29	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	2	4	86	
30	4	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	106	
k	31																																	
Var Total	229.62																																	
Var Butir	0.654	0.654	0.800	0.662	0.961	0.300	1.206	0.668	1.178	0.823	0.562	1.085	0.171	0.133	0.602	0.731	0.533	1.178	1.178	0.234	0.133	0.424	0.644	0.355	1.178	1.178	0.685	1.178	0.599	0.823	0.309			
ΣVar Butir	21.82																																	
Alpha Cronbach	0.935																																	

DATA VARIABEL X₁ Kepemimpinan Melayani

NOMOR		NOMOR BUTIR INSTRUMEN																																								
RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	JUMLAH	
1	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	137	
2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	137	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	136	
4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	156	
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	161	
6	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	152	
7	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	137	
8	2	2	4	4	2	4	2	5	2	5	4	2	2	2	2	5	2	3	2	2	4	2	5	5	2	2	5	4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	2	2	5	136	
9	4	2	4	5	4	4	4	2	4	5	5	2	4	4	2	3	5	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	5	5	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	148	
10	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	3	3	2	3	4	4	2	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	4	130	
11	3	2	4	4	3	2	3	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	114
12	3	2	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	3	2	4	2	3	2	2	113
13	3	2	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4	2	3	3	4	115
14	3	2	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	4	4	119
15	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	141	
16	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	149
17	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	145
18	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	3	3	4	136
19	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	2	4	2	4	3	4	137
20	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	5	2	4	4	4	140
21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	175
22	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	130
23	2	2	4	4	2	4	2	5	2	5	4	4	2	2	5	5	2	4	2	4	2	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	4	4	5	2	5	4	5	2	2	5	139
24	4	2	4	5	4	4	4	2	4	5	5	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	146
25	4	2	4	3	4	2	4	2	4	4	3	5	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	5	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	3	3	2	4	2	4	132	
26	3	2	2	3	3	2	4	2	3	4	2	5	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	105	
27	3	2	2	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	103	
28	3	2	3	5	3	2	4	2	3	5	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	4	2	5	3	117		
29	3	2	3	5	3	2	4	2	3	5	2	2	3	2	3	3	3	5	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	5	4	120	
30	4	3	3	2	4	2	4	3	4	5	2	2	4	4	3	2	4	3	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	139	

158

Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Kepemimpinan Melayani dan Kreativitas

[illegible][illegible]

HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN
Variabel Kepemimpinan Melayani (X₁)

NOMOR RESPONDEN	NOMOR BUTIR INSTRUMEN																																JUMLAH			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32				
1	4	2	4	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	107		
2	4	2	4	4	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	108		
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	110		
4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	130		
5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	131		
6	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121		
7	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	110		
8	2	2	4	2	4	5	2	4	2	2	5	2	3	2	3	2	4	2	5	5	2	2	5	5	4	4	4	5	2	5	4	5	5	111		
9	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4	2	3	5	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	5	4	4	2	4	2	4	2	4	115		
10	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	2	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	103		
11	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	89		
12	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	2	4	2	2	89		
13	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	2	4	2	4	90		
14	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	92		
15	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	112	
16	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	118		
17	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	114		
18	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	108	
19	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	2	4	2	4	109	
20	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	5	2	4	2	4	111
21	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	141	
22	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	103	
23	2	2	4	2	4	5	2	4	2	2	5	5	2	4	2	4	2	5	5	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	116	
24	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	114
25	4	2	4	4	2	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	4	3	3	2	4	102
26	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	77
27	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	78		
28	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	3	84		
29	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	87		
30	4	3	3	4	2	3	4	2	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	108		
k	32																																			
Var Total	233.65																																			
Var Butir	0.3954	0.5345	0.4471	0.3954	0.7402	1.1782	0.3954	1.2195	0.3954	1.0851	0.8920	0.6713	0.6678	0.3172	0.3920	0.7402	0.3954	1.1782	0.4414	0.3954	0.8506	0.5931	0.5299	0.7368	0.7402	1.1782	0.5299	1.1276	0.5471	1.1368	0.3690					
ΣVar Butir	21.61																																			
Alpha Cronbach	0.937																																			

DATA VARIABEL X₂ Variabel Kreativitas

NOMOR		NOMOR BUTIR INSTRUMEN																																								
RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	JUMLAH	
1	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	137
2	4	2	4	3	2	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	136	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	132
4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	156	
5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	159	
6	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	154	
7	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	136	
8	2	2	4	2	3	4	2	5	2	5	4	2	2	5	5	2	4	2	2	4	2	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	4	5	2	5	4	3	2	5	137		
9	4	2	4	3	4	4	4	2	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	151		
10	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	2	4	130		
11	3	2	4	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	5	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	4	2	3	2	3	116	
12	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	3	2	2	117
13	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	2	4	2	3	3	4	120
14	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	4	3	4	4	125	
15	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	141	
16	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	151	
17	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	145	
18	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	3	3	4	136	
19	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	3	4	136
20	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	140	
21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	175	
22	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	129
23	2	2	4	4	4	4	2	5	2	5	4	4	2	2	5	5	2	4	2	2	4	2	5	5	2	2	5	5	5	4	4	4	4	5	2	5	4	4	2	2	5	141
24	4	2	4	5	4	4	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	153	
25	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	4	2	4	2	4	135	
26	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	108	
27	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	5	108	
28	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	5	3	3	4	109	
29	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	5	3	4	113		
30	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	5	3	4	137		

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN Variabel Kreativitas (X₂)

NOMOR RESPONDEN	NOMOR BUTIR INSTRUMEN																																								JUMLAH		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	137		
2	4	2	4	3	2	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	136		
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	132		
4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	156	
5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	159		
6	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	154		
7	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	136	
8	2	2	4	2	3	4	2	5	2	5	4	4	2	2	5	5	2	4	2	2	4	2	5	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	3	2	2	5	137	
9	4	2	4	3	4	4	4	2	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	4	2	4	4	151		
10	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	3	4	3	2	4	130		
11	3	2	4	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	5	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	4	2	2	3	2	3	116	
12	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	2	117		
13	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	2	3	2	4	2	3	3	4	120
14	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	4	3	4	4	125		
15	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	141		
16	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	151		
17	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	145		
18	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	2	3	3	4	136	
19	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	3	4	136	
20	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	140		
21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	175		
22	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	129		
23	2	2	4	4	4	4	2	5	2	5	4	4	2	2	5	5	2	4	2	2	4	2	5	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	2	5	4	4	2	2	5	141		
24	4	2	4	5	4	4	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	4	2	4	4	153		
25	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	2	4	2	4	135	
26	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	108	
27	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	5	108	
28	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	5	3	3	4	109	
29	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	5	3	4	113		
30	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	5	3	3	4	137	

NOMOR RESPONDEN	NOMOR BUTIR INSTRUMEN																																	JUMLAH	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		
1	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	113
2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	3	5	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	114
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	109	
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	2	132		
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	135	
6	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	126	
7	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	113		
8	2	2	4	4	2	5	2	5	2	2	5	5	2	4	2	2	4	2	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	5	2	5	4	2	114	
9	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	5	4	4	2	4	2	4	4	127	
10	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	5	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	108
11	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	5	3	2	4	3	2	4	4	2	2	2	2	4	3	2	97
12	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4	4	2	2	3	2	4	3	98
13	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	2	2	3	2	4	3	99
14	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	4	4	103
15	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	116	
16	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	124	
17	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	120	
18	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4</																	

UKURAN PEMUSATAN DATA DAN PENYEBARAN DATA

No. RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y
1	125	121	119
2	139	129	131
3	149	139	141
4	147	140	140
5	136	131	128
6	117	103	109
7	132	123	124
8	130	120	123
9	118	110	111
10	111	94	103
11	120	109	115
12	150	143	141
13	114	102	108
14	142	139	134
15	158	152	149
16	129	120	122
17	150	142	143
18	105	93	99
19	109	102	103
20	118	106	113
21	134	123	126
22	108	93	101
23	120	111	114
24	157	149	150
25	148	138	140
26	143	134	136
27	141	129	134
28	152	143	144
29	123	114	119
30	116	109	109
31	136	126	128
32	114	101	109
33	126	117	121
34	128	119	120

<i>Kepemimpinan Melayani (X₁)</i>	
Rata - rata	131.6190476
Standard Error	1.124354186
Median	132
Modus	123
Simpangan Baku	14.57329587
Varians	212.3809524
Keruncingan	-1.098052845
Kemiringan	-0.006900539
Rentang	53
Nilai Minimum	105
Nilai Maksimum	158
Jumlah Total	22112
Banyak Data	168

<i>Kreativitas (X₂)</i>	
Rata - rata	121.9761905
Standard Error	1.193466447
Median	121.5
Modus	134
Simpangan Baku	15.46909315
Varians	239.2928429
Keruncingan	-0.958556406
Kemiringan	-0.021128446
Rentang	60
Nilai Minimum	92
Nilai Maksimum	152
Jumlah Total	20492
Banyak Data	168

No. RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y
35	142	131	133
36	116	109	107
37	114	102	109
38	154	150	145
39	109	101	109
40	117	99	109
41	118	114	111
42	144	135	136
43	118	105	110
44	152	143	145
45	148	135	145
46	108	97	102
47	112	105	110
48	143	132	135
49	127	121	119
50	136	126	128
51	111	103	109
52	120	105	114
53	154	146	146
54	155	147	146
55	109	102	105
56	140	127	131
57	128	119	120
58	156	148	147
59	150	143	143
60	149	138	140
61	123	106	116
62	132	121	125
63	144	134	136
64	129	119	123
65	129	117	123
66	129	118	121
67	129	119	123
68	132	123	124
69	119	110	113

OCB (Y)	
Rata - rata	124.452381
Standard Error	1.051998842
Median	124
Modus	128
Simpangan Baku	13.63546342
Varians	185.9258626
Keruncingan	-1.044554123
Kemiringan	0.037146426
Rentang	51
Nilai Minimum	99
Nilai Maksimum	150
Jumlah Total	20908
Banyak Data	168

X1	
Mean	131.6190476
Standard Error	1.124354186
Median	132
Mode	123
Standard Deviation	14.57329587
Sample Variance	212.3809524
Kurtosis	-1.098052845
Skewness	-0.006900539
Range	53
Minimum	105
Maximum	158
Sum	22112
Count	168

No. RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y
70	106	97	100
71	140	128	131
72	118	110	113
73	141	128	133
74	137	125	129
75	128	118	122
76	123	115	116
77	143	131	136
78	137	129	128
79	111	100	109
80	128	117	120
81	156	147	147
82	118	105	110
83	145	134	137
84	105	92	99
85	133	127	125
86	144	134	136
87	123	115	119
88	136	128	128
89	136	127	128
90	120	108	114
91	118	105	112
92	136	130	127
93	134	123	128
94	120	111	115
95	120	107	114
96	123	116	118
97	143	134	133
98	120	109	115
99	133	123	126
100	151	140	142
101	109	98	105
102	118	116	111
103	123	106	116
104	136	128	128

X ₂	
Mean	121.9761905
Standard Error	1.193466447
Median	121.5
Mode	134
Standard Deviation	15.46909315
Sample Variance	239.2928429
Kurtosis	-0.958556406
Skewness	-0.021128446
Range	60
Minimum	92
Maximum	152
Sum	20492
Count	168

Y	
Mean	124.452381
Standard Error	1.051998842
Median	124
Mode	128
Standard Deviation	13.63546342
Sample Variance	185.9258626
Kurtosis	-1.044554123
Skewness	0.037146426
Range	51
Minimum	99
Maximum	150
Sum	20908
Count	168

No. RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y
105	108	94	102
106	141	133	132
107	151	139	142
108	140	131	131
109	145	136	138
110	141	128	133
111	118	114	111
112	116	114	107
113	126	114	119
114	136	127	128
115	129	121	121
116	152	140	144
117	154	147	145
118	142	134	133
119	129	119	122
120	109	100	103
121	117	105	109
122	155	149	146
123	124	111	116
124	123	119	116
125	146	140	138
126	124	112	116
127	152	144	144
128	150	141	141
129	106	94	101
130	111	102	106
131	141	128	132
132	133	126	125
133	137	128	129
134	112	101	107
135	120	110	115
136	156	149	147
137	157	150	148
138	105	94	99
139	139	127	130

No. RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y
140	145	137	137
141	155	148	148
142	150	142	143
143	139	134	131
144	123	108	118
145	146	139	138
146	150	142	144
147	133	122	125
148	129	121	121
149	108	95	102
150	148	137	139
151	151	139	142
152	134	126	126
153	150	143	141
154	139	127	130
155	120	111	115
156	137	126	130
157	137	129	129
158	128	118	122
159	123	116	116
160	148	136	140
161	137	129	128
162	123	108	116
163	128	118	120
164	125	115	115
165	119	111	113
166	149	139	141
167	114	107	108
168	126	113	119

**UKURAN PEMUSATAN DATA & PENYEBARAN DATA
VARIABEL KEPEMIMPINAN MELAYANI (X_1)**

No. RESPONDEN	X_1
1	105
2	105
3	105
4	106
5	106
6	108
7	108
8	108
9	108
10	109
11	109
12	109
13	109
14	109
15	111
16	111
17	111
18	111
19	112
20	112
21	114
22	114
23	114
24	114
25	116
26	116
27	116
28	117
29	117
30	117
31	118
32	118
33	118

KEPEMIMPINAN MELAYANI (X_1)	
K	8.344
Maks	158
Min	105
Rentang	53
Log 168	2.225
P	6.352

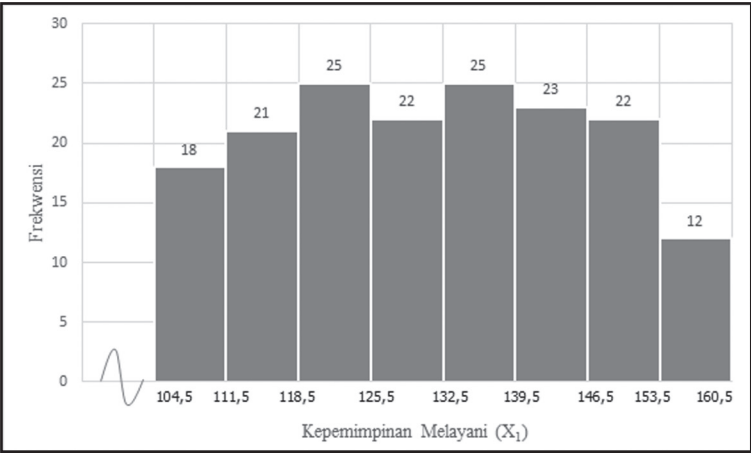
No	Interval Skor	Frekwensi	Batas Atas
1	105 - 111	18	111
2	112 - 118	21	118
3	119 - 125	25	125
4	126 - 132	22	132
5	133 - 139	25	139
6	140 - 146	23	146
7	147 - 153	22	153
8	154 - 160	12	160
JUMLAH		168	

Batas Atas	Frequency
111	18
118	21
125	25
132	22
139	25
146	23
153	22
160	12
More	0

No. RESPONDEN	X ₁
34	118
35	118
36	118
37	118
38	118
39	118
40	119
41	119
42	120
43	120
44	120
45	120
46	120
47	120
48	120
49	120
50	120
51	123
52	123
53	123
54	123
55	123
56	123
57	123
58	123
59	123
60	123
61	124
62	124
63	125
64	125
65	126
66	126
67	126
68	127

No	Interval Skor	Frekwensi	F.Relatif (%)	fk <	fk >
1	105 – 111	18	10.714	18	168
2	112 – 118	21	12.500	39	150
3	119 – 125	25	14.881	64	129
4	126 – 132	22	13.095	86	104
5	133 – 139	25	14.881	111	82
6	140 – 146	23	13.690	134	57
7	147 - 153	22	13.095	156	34
8	154 - 160	12	7.143	168	12
JUMLAH		168	100		

	Interval Skor	Frekwensi
1	105 – 111	18
2	112 – 118	21
3	119 – 125	25
4	126 – 132	22
5	133 – 139	25
6	140 – 146	23
7	147 - 153	22
8	154 - 160	12
JUMLAH		168



No. RESPONDEN	X ₁
69	128
70	128
71	128
72	128
73	128
74	128
75	129
76	129
77	129
78	129
79	129
80	129
81	129
82	129
83	130
84	132
85	132
86	132
87	133
88	133
89	133
90	133
91	134
92	134
93	134
94	136
95	136
96	136
97	136
98	136
99	136
100	136
101	136
102	137
103	137

X1	
Mean	131.6190476
Standard Error	1.124354186
Median	132
Mode	123
Standard Deviation	14.57329587
Sample Variance	212.3809524
Kurtosis	-1.098052845
Skewness	-0.006900539
Range	53
Minimum	105
Maximum	158
Sum	22112
Count	168

Kepemimpinan Melayani (X ₂)	
Rata - rata	131.6190476
Standard Error	1.124354186
Median	132
Modus	123
Simpangan Baku	14.57329587
Varians	212.3809524
Keruncingan	-1.098052845
Kemiringan	-0.006900539
Rentang	53
Nilai Minimum	105
Nilai Maksimum	158
Jumlah Total	22112
Banyak Data	168

No. RESPONDEN	X ₁
104	137
105	137
106	137
107	137
108	139
109	139
110	139
111	139
112	140
113	140
114	140
115	141
116	141
117	141
118	141
119	141
120	142
121	142
122	142
123	143
124	143
125	143
126	143
127	144
128	144
129	144
130	145
131	145
132	145
133	146
134	146
135	147
136	148
137	148
138	148

No. RESPONDEN	X ₁
139	148
140	149
141	149
142	149
143	150
144	150
145	150
146	150
147	150
148	150
149	150
150	151
151	151
152	151
153	152
154	152
155	152
156	152
157	154
158	154
159	154
160	155
161	155
162	155
163	156
164	156
165	156
166	157
167	157
168	158

**UKURAN PEMUSATAN DATA & PENYEBARAN DATA
VARIABEL KREATIVITAS GURU (X_2)**

No. RESPONDEN	X_2
1	99
2	99
3	99
4	100
5	101
6	101
7	102
8	102
9	102
10	103
11	103
12	103
13	105
14	105
15	106
16	107
17	107
18	107
19	108
20	108
21	109
22	109
23	109
24	109
25	109
26	109
27	109
28	109
29	109
30	110
31	110
32	110
33	111

KREATIVITAS (X_2)	
K	8.344
Maks	150
Min	99
Rentang	51
Log 168	2.225
P	6.113

No	Interval Skor	Frekwensi
1	92 - 99	3
2	100 - 107	15
3	108 - 115	33
4	116 - 123	32
5	124 - 131	31
6	132 - 139	21
7	140 - 147	29
8	148 - 155	4
JUMLAH		168

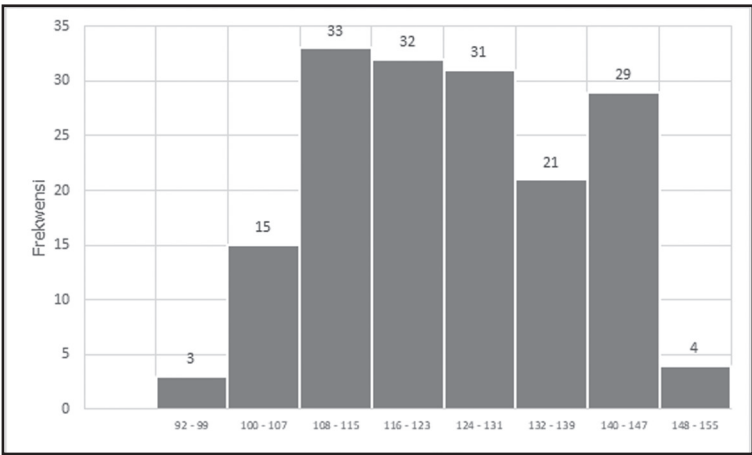
Batas Atas
99
107
115
123
131
139
147
155

Batas Atas	Frequency
99	3
107	15
115	33
123	32
131	31
139	21
147	29
155	4
More	0

No. RESPONDEN	X ₂
34	111
35	111
36	111
37	112
38	113
39	113
40	113
41	113
42	114
43	114
44	114
45	114
46	115
47	115
48	115
49	115
50	115
51	115
52	116
53	116
54	116
55	116
56	116
57	116
58	116
59	116
60	118
61	118
62	119
63	119
64	119
65	119
66	119
67	119
68	120

No	Interval Skor	Frekwensi	F.Relatif (%)	fk <	fk >
1	92 - 99	3	1.786	3	168
2	100 - 107	15	8.929	18	165
3	108 - 115	33	19.643	51	150
4	116 - 123	32	19.048	83	117
5	124 - 131	31	18.452	114	85
6	132 - 139	21	12.500	135	54
7	140 - 147	29	17.262	164	33
8	148 - 155	4	2.381	168	4
JUMLAH		168	100		

No	Interval Skor	Frekwensi
1	92 - 99	3
2	100 - 107	15
3	108 - 115	33
4	116 - 123	32
5	124 - 131	31
6	132 - 139	21
7	140 - 147	29
8	148 - 155	4
JUMLAH		168



No. RESPONDEN	X ₂
69	120
70	120
71	120
72	121
73	121
74	121
75	121
76	122
77	122
78	122
79	122
80	123
81	123
82	123
83	123
84	124
85	124
86	125
87	125
88	125
89	125
90	126
91	126
92	126
93	127
94	128
95	128
96	128
97	128
98	128
99	128
100	128
101	128
102	128

X ₂	
Mean	121.9761905
Standard Error	1.193466447
Median	121.5
Mode	134
Standard Deviation	15.46909315
Sample Variance	239.2928429
Kurtosis	-0.958556406
Skewness	-0.021128446
Range	60
Minimum	92
Maximum	152
Sum	20492
Count	168

Kreativitas Guru (X ₂)	
Rata - rata	121.9761905
Standard Error	1.193466447
Median	121.5
Modus	134
Simpangan Baku	15.46909315
Varians	239.2928429
Keruncingan	-0.958556406
Kemiringan	-0.021128446
Rentang	60
Nilai Minimum	92
Nilai Maksimum	152
Jumlah Total	20492
Banyak Data	168

No. RESPONDEN	X ₂
103	128
104	129
105	129
106	129
107	130
108	130
109	130
110	131
111	131
112	131
113	131
114	131
115	132
116	132
117	133
118	133
119	133
120	133
121	133
122	134
123	134
124	135
125	136
126	136
127	136
128	136
129	136
130	137
131	137
132	138
133	138
134	138
135	139
136	140
137	140

No. RESPONDEN	X ₂
138	140
139	140
140	141
141	141
142	141
143	141
144	141
145	142
146	142
147	142
148	143
149	143
150	143
151	144
152	144
153	144
154	144
155	145
156	145
157	145
158	145
159	146
160	146
161	146
162	147
163	147
164	147
165	148
166	148
167	149
168	150

**UKURAN PEMUSATAN DATA & PENYEBARAN DATA
VARIABEL ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)**

No. RESPONDEN	Y
1	99
2	99
3	99
4	100
5	101
6	101
7	102
8	102
9	102
10	103
11	103
12	103
13	105
14	105
15	106
16	107
17	107
18	107
19	108
20	108
21	109
22	109
23	109
24	109
25	109
26	109
27	109
28	109
29	109
30	110
31	110
32	110
33	111

OCB (Y)	
K	8.344
Maks	150
Min	99
Rentang	51
Log 168	2.225
P	6.113

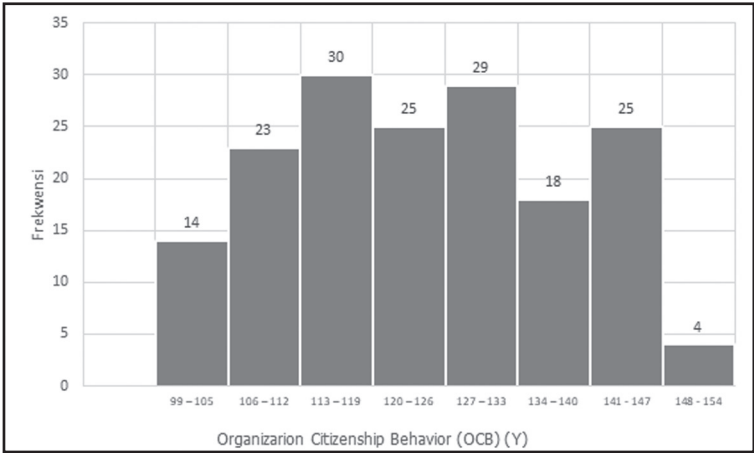
No	Interval Skor	Frekwensi	Batas Atas
1	99 – 105	14	105
2	106 – 112	23	112
3	113 – 119	30	119
4	120 – 126	25	126
5	127 – 133	29	133
6	134 – 140	18	140
7	141 – 147	25	147
8	148 – 154	4	154
JUMLAH		168	

Batas Atas	Frequency
105	14
112	23
119	30
126	25
133	29
140	18
147	25
154	4
More	0

No. RESPONDEN	Y
34	111
35	111
36	111
37	112
38	113
39	113
40	113
41	113
42	114
43	114
44	114
45	114
46	115
47	115
48	115
49	115
50	115
51	115
52	116
53	116
54	116
55	116
56	116
57	116
58	116
59	116
60	118
61	118
62	119
63	119
64	119
65	119
66	119
67	119

No	Interval Skor	Frekwensi	F.Relatif (%)	fk <	fk >
1	99 – 105	14	8.333	14	168
2	106 – 112	23	13.690	37	154
3	113 – 119	30	17.857	67	131
4	120 – 126	25	14.881	92	101
5	127 – 133	29	17.262	121	76
6	134 – 140	18	10.714	139	47
7	141 – 147	25	14.881	164	29
8	148 – 154	4	2.381	168	4
JUMLAH		168	100		

No	Interval Skor	Frekwensi
1	99 – 105	14
2	106 – 112	23
3	113 – 119	30
4	120 – 126	25
5	127 – 133	29
6	134 – 140	18
7	141 – 147	25
8	148 – 154	4
JUMLAH		168



No. RESPONDEN	Y
68	120
69	120
70	120
71	120
72	121
73	121
74	121
75	121
76	122
77	122
78	122
79	122
80	123
81	123
82	123
83	123
84	124
85	124
86	125
87	125
88	125
89	125
90	126
91	126
92	126
93	127
94	128
95	128
96	128
97	128
98	128
99	128
100	128
101	128
102	128

Y	
Mean	124.452381
Standard Error	1.051998842
Median	124
Mode	128
Standard Deviation	13.63546342
Sample Variance	185.9258626
Kurtosis	-1.044554123
Skewness	0.037146426
Range	51
Minimum	99
Maximum	150
Sum	20908
Count	168

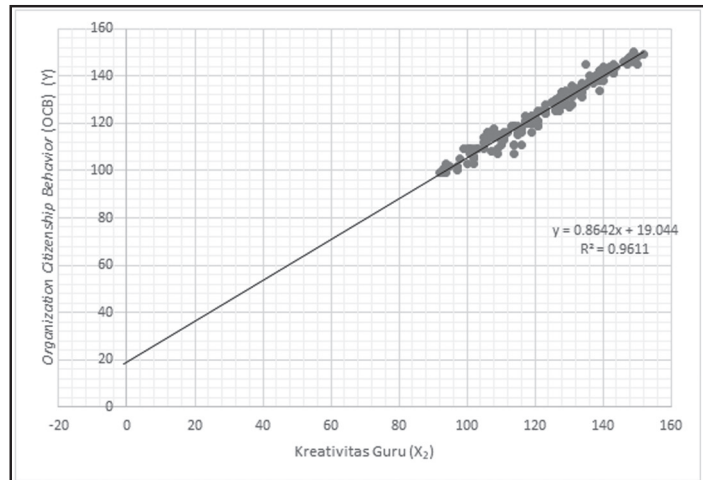
OCB(Y)	
Rata - rata	124.452381
Standard Error	1.051998842
Median	124
Modus	128
Simpangan Baku	13.63546342
Varians	185.9258626
Keruncingan	-1.044554123
Kemiringan	0.037146426
Rentang	51
Nilai Minimum	99
Nilai Maksimum	150
Jumlah Total	20908
Banyak Data	168

No. RESPONDEN	Y
103	128
104	129
105	129
106	129
107	130
108	130
109	130
110	131
111	131
112	131
113	131
114	131
115	132
116	132
117	133
118	133
119	133
120	133
121	133
122	134
123	134
124	135
125	136
126	136
127	136
128	136
129	136
130	137
131	137
132	138
133	138
134	138
135	139
136	140

No. RESPONDEN	Y
137	140
138	140
139	140
140	141
141	141
142	141
143	141
144	141
145	142
146	142
147	142
148	143
149	143
150	143
151	144
152	144
153	144
154	144
155	145
156	145
157	145
158	145
159	146
160	146
161	146
162	147
163	147
164	147
165	148
166	148
167	149
168	150

DIAGRAM PENCAR **VARIABEL OCB (Y) DENGAN VARIABEL KEPEMIMPINAN MELAYANI (X₁)**

No. RESPONDEN	X ₁	Y
1	125	119
2	139	131
3	149	141
4	147	140
5	136	128
6	117	109
7	132	124
8	130	123
9	118	111
10	111	103
11	120	115
12	150	141
13	114	108
14	142	134
15	158	149
16	129	122
17	150	143
18	105	99
19	109	103
20	118	113
21	134	126
22	108	101
23	120	114
24	157	150
25	148	140
26	143	136
27	141	134
28	152	144
29	123	119
30	116	109
31	136	128
32	114	109



SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.995383
R Square	0.990787
Adjusted R Square	0.990731
Standard Error	1.312748
Observations	168

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	30763.55	30763.55	17851.47	6.9E-171
Residual	166	286.0689	1.723306		
Total	167	31049.62			

No. RESPONDEN	X ₁	Y
33	126	121
34	128	120
35	142	133
36	116	107
37	114	109
38	154	145
39	109	109
40	117	109
41	118	111
42	144	136
43	118	110
44	152	145
45	148	145
46	108	102
47	112	110
48	143	135
49	127	119
50	136	128
51	111	109
52	120	114
53	154	146
54	155	146
55	109	105
56	140	131
57	128	120
58	156	147
59	150	143
60	149	140
61	123	116
62	132	125
63	144	136
64	129	123
65	129	123
66	129	121

	<i>Upper</i> 95.0%	3.694	0.945
	<i>Lower</i> 95.0%	0.050	0.918
	<i>Upper</i> 95%	3.694	0.945
	<i>Lower</i> 95%	0.050	0.918
	<i>P-value</i>	0.044	0.000
	<i>t Stat</i>	2.028	133.609
	<i>Standard</i> <i>Error</i>	0.923	0.007
	<i>Coefficients</i>	1.872	0.931
	Intercept		
	X1		

Persamaan Regresi Linear :

$$Y = a + bx_1$$

$$Y = 1,872 + 0,931x_2$$

No. RESPONDEN	X_1	Y
67	129	123
68	132	124
69	119	113
70	106	100
71	140	131
72	118	113
73	141	133
74	137	129
75	128	122
76	123	116
77	143	136
78	137	128
79	111	109
80	128	120
81	156	147
82	118	110
83	145	137
84	105	99
85	133	125
86	144	136
87	123	119
88	136	128
89	136	128
90	120	114
91	118	112
92	136	127
93	134	128
94	120	115
95	120	114
96	123	118
97	143	133
98	120	115
99	133	126
100	151	142
101	109	105

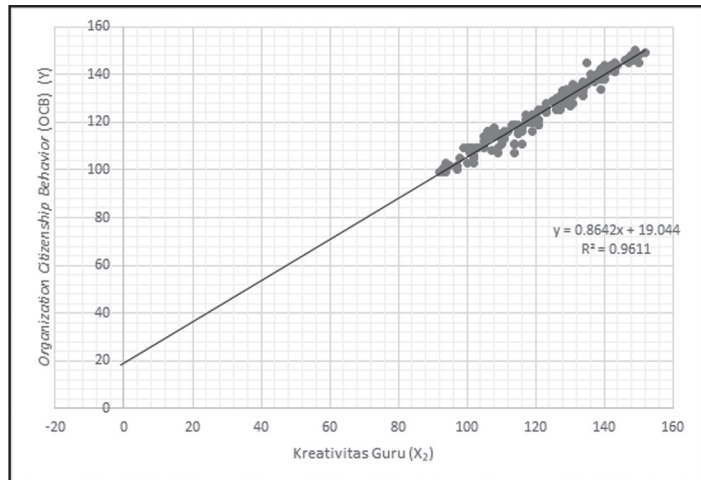
No. RESPONDEN	X_1	Y
102	118	111
103	123	116
104	136	128
105	108	102
106	141	132
107	151	142
108	140	131
109	145	138
110	141	133
111	118	111
112	116	107
113	126	119
114	136	128
115	129	121
116	152	144
117	154	145
118	142	133
119	129	122
120	109	103
121	117	109
122	155	146
123	124	116
124	123	116
125	146	138
126	124	116
127	152	144
128	150	141
129	106	101
130	111	106
131	141	132
132	133	125
133	137	129
134	112	107
135	120	115
136	156	147

No. RESPONDEN	X_1	Y
137	157	148
138	105	99
139	139	130
140	145	137
141	155	148
142	150	143
143	139	131
144	123	118
145	146	138
146	150	144
147	133	125
148	129	121
149	108	102
150	148	139
151	151	142
152	134	126
153	150	141
154	139	130
155	120	115
156	137	130
157	137	129
158	128	122
159	123	116
160	148	140
161	137	128
162	123	116
163	128	120
164	125	115
165	119	113
166	149	141
167	114	108
168	126	119

DIAGRAM PENCAR

VARIABEL OCB (Y) DENGAN VARIABEL KREATIVITAS (X₂)

No. RESPONDEN	X ₂	Y
1	121	119
2	129	131
3	139	141
4	140	140
5	131	128
6	103	109
7	123	124
8	120	123
9	110	111
10	94	103
11	109	115
12	143	141
13	102	108
14	139	134
15	152	149
16	120	122
17	142	143
18	93	99
19	102	103
20	106	113
21	123	126
22	93	101
23	111	114
24	149	150
25	138	140
26	134	136
27	129	134
28	143	144
29	114	119
30	109	109
31	126	128
32	101	109
33	117	121



SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.980377
R Square	0.96114
Adjusted R Square	0.960906
Standard Error	2.696045
Observations	168

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	29843.02	29843.02	4105.713	5.4E-119
Residual	166	1206.597	7.268657		
Total	167	31049.62			

No. RESPONDEN	X ₂	Y
34	119	120
35	131	133
36	109	107
37	102	109
38	150	145
39	101	109
40	99	109
41	114	111
42	135	136
43	105	110
44	143	145
45	135	145
46	97	102
47	105	110
48	132	135
49	121	119
50	126	128
51	103	109
52	105	114
53	146	146
54	147	146
55	102	105
56	127	131
57	119	120
58	148	147
59	143	143
60	138	140
61	106	116
62	121	125
63	134	136
64	119	123
65	117	123
66	118	121
67	119	123

	<i>Upper 95.0%</i>	22.318	0.891
	<i>Lower 95.0%</i>	15.771	0.838
	<i>Upper 95%</i>	22.318	0.891
	<i>Lower 95%</i>	15.771	0.838
	<i>P-value</i>	0.000	0.000
	<i>t Stat</i>	11.485	64.076
	<i>Standard Error</i>	1.658	0.013
	<i>Coefficients</i>	19.044	0.864
	Intercept		
	X2		

Persamaan Regresi Linear :

$$Y = a + bx_2$$

$$Y = 19,044 + 0,864x_2$$

No. RESPONDEN	X ₂	Y
68	123	124
69	110	113
70	97	100
71	128	131
72	110	113
73	128	133
74	125	129
75	118	122
76	115	116
77	131	136
78	129	128
79	100	109
80	117	120
81	147	147
82	105	110
83	134	137
84	92	99
85	127	125
86	134	136
87	115	119
88	128	128
89	127	128
90	108	114
91	105	112
92	130	127
93	123	128
94	111	115
95	107	114
96	116	118
97	134	133
98	109	115
99	123	126
100	140	142
101	98	105
102	116	111

No. RESPONDEN	X ₂	Y
103	106	116
104	128	128
105	94	102
106	133	132
107	139	142
108	131	131
109	136	138
110	128	133
111	114	111
112	114	107
113	114	119
114	127	128
115	121	121
116	140	144
117	147	145
118	134	133
119	119	122
120	100	103
121	105	109
122	149	146
123	111	116
124	119	116
125	140	138
126	112	116
127	144	144
128	141	141
129	94	101
130	102	106
131	128	132
132	126	125
133	128	129
134	101	107
135	110	115
136	149	147
137	150	148

No. RESPONDEN	X ₂	Y
138	94	99
139	127	130
140	137	137
141	148	148
142	142	143
143	134	131
144	108	118
145	139	138
146	142	144
147	122	125
148	121	121
149	95	102
150	137	139
151	139	142
152	126	126
153	143	141
154	127	130
155	111	115
156	126	130
157	129	129
158	118	122
159	116	116
160	136	140
161	129	128
162	108	116
163	118	120
164	115	115
165	111	113
166	139	141
167	107	108
168	113	119

**UJI HOMOGENITAS VARIANS (UJI BARTLETT)
VARIABEL OCB (Y) TERHADAP VARIABEL KEPEMIMPINAN MELAYANI (X₁)**

NOMOR RESPONDEN	X ₁	ni	K	df(ni-1)	Y	S ² _i	df.S ² _i	logS ² _i	df.logS ² _i	S ² _{gab}	B	X ² _{hitung}	X ² _{0,05}	Ket
1	105	3	1	2	118	133.0	266.0	2.42	4.85	2.735	54.179	48.847303	150.98943	HOMOGEN
2	105				131									
3	105				141									
4	106	2	2	1	140	72.0	72.0	1.86	1.86					
5	106				128									
6	108	4	3	3	109	61.6	184.8	2.27	6.80					
7	108				124									
8	108				123									
9	108				111									
10	109	5	4	4	103	273.7	1094.8	3.04	12.16					
11	109				115									
12	109				141									
13	109				108									
14	109				134									
15	111	4	5	3	149	514.3	1542.8	3.19	9.56					
16	111				122									
17	111				143									
18	111				99									
19	112	2	6	1	103	50.0	50.0	1.70	1.70					
20	112				113									
21	114	4	7	3	126	434.3	1302.8	3.11	9.34					
22	114				101									
23	114				114									
24	114				150									
25	116	3	8	2	140	9.3	18.7	1.27	2.54					

NOMOR RESPONDEN	X ₁	ni	K	df(ni-1)	Y	S ² _i	df.S ² _i	logS ² _i	df.logS ² _i	S ² _{gab}	B	X ² _{hitung}	X ² _{0,05}	Ket
26	116				136									
27	116				134									
28	117	3	9	2	144	330.3	660.7	2.82	5.64					
29	117				118									
30	117				109									
31	118	9	10	8	128	173.9	1390.9	3.14	25.15					
32	118				109									
33	118				121									
34	118				120									
35	118				133									
36	118				107									
37	118				109									
38	118				145									
39	118				109									
40	119	2	11	1	109	2.0	2.0	0.30	0.30					
41	119				111									
42	120	9	12	8	136	255.3	2042.2	3.31	26.48					
43	120				110									
44	120				145									
45	120				145									
46	120				102									
47	120				110									
48	120				135									
49	120				119									
50	120				128									
51	123	10	13	9	109	277.0	2492.9	3.40	30.57					
52	123				114									

NOMOR RESPONDEN	x_1	ni	K	df(ni-1)	γ	S^2_i	df. S^2_i	log S^2_i	df.log S^2_i	S^2_{gab}	B	χ^2_{hitung}	$\chi^2_{0,05}$	Ket
53	123				146									
54	123				146									
55	123				105									
56	123				131									
57	123				120									
58	123				147									
59	123				143									
60	123				140									
61	124	2	14	1	116	40.5	40.5	1.61	1.61					
62	124				125									
63	125	2	15	1	136	84.5	84.5	1.93	1.93					
64	125				123									
65	126	3	16	2	123	1.3	2.7	0.43	0.85					
66	126				121									
67	126				123									
68	127	1	17	0	124									
69	128	6	18	5	113	173.8	868.8	2.94	14.69					
70	128				100									
71	128				131									
72	128				113									
73	128				133									
74	128				129									
75	129	8	19	7	122	170.3	1192.0	3.08	21.53					
76	129				116									
77	129				136									
78	129				128									
79	129				109									

NOMOR RESPONDEN	X ₁	ni	K	df(ni-1)	Y	S ² _i	df.S ² _i	logS ² _i	df.logS ² _i	S ² _{gab}	B	X ² _{hitung}	X ² _{0,05}	Ket
80	129				120									
81	129				147									
82	129				110									
83	130	1	20	0	137									
84	132	3	21	2	99	361.0	722.0	2.86	5.72					
85	132				125									
86	132				136									
87	133	4	22	3	118	50.7	152.0	2.18	6.55					
88	133				128									
89	133				128									
90	133				114									
91	134	3	23	2	112	80.3	160.7	2.21	4.41					
92	134				127									
93	134				128									
94	136	8	24	7	115	143.3	1002.9	3.00	21.01					
95	136				114									
96	136				117									
97	136				133									
98	136				115									
99	136				126									
100	136				142									
101	136				105									
102	137	6	25	5	111	218.6	1092.8	3.04	15.19					
103	137				116									
104	137				128									
105	137				102									
106	137				132									

NOMOR RESPONDEN	x_1	ni	K	df(ni-1)	γ	S^2_i	df. S^2_i	log S^2_i	df.log S^2_i	S^2_{gab}	B	χ^2_{hitung}	$\chi^2_{0,05}$	Ket
107	137				142									
108	139	4	26	3	131	140.9	422.8	2.63	7.88					
109	139				138									
110	139				133									
111	139				111									
112	140	3	27	2	107	110.3	220.7	2.34	4.69					
113	140				118									
114	140				128									
115	141	5	28	4	121	132.5	530.0	2.72	10.90					
116	141				144									
117	141				145									
118	141				133									
119	141				122									
120	142	3	29	2	103	542.3	1084.7	3.04	6.07					
121	142				109									
122	142				146									
123	143	4	30	3	116	121.0	363.0	2.56	7.68					
124	143				116									
125	143				138									
126	143				116									
127	144	3	31	2	144	576.3	1152.7	3.06	6.12					
128	144				141									
129	144				101									
130	145	3	32	2	106	181.0	362.0	2.56	5.12					
131	145				132									
132	145				125									
133	146	2	33	1	129	242.0	242.0	2.38	2.38					

NOMOR RESPONDEN	X ₁	ni	K	df(ni-1)	Y	S ² _i	df.S ² _i	logS ² _i	df.logS ² _i	S ² _{gab}	B	X ² _{hitung}	X ² _{0,05}	Ket
134	146				107									
135	147	1	34	0	115									
136	148	4	35	3	147	523.3	1570.0	3.20	9.59					
137	148				148									
138	148				99									
139	148				130									
140	149	3	36	2	137	30.3	60.7	1.78	3.57					
141	149				148									
142	149				143									
143	150	7	37	6	131	195.6	1173.7	3.07	18.42					
144	150				117									
145	150				138									
146	150				144									
147	150				125									
148	150				121									
149	150				102									
150	151	3	38	2	139	72.3	144.7	2.16	4.32					
151	151				142									
152	151				126									
153	152	4	39	3	141	114.0	342.0	2.53	7.60					
154	152				130									
155	152				115									
156	152				130									
157	154	3	40	2	129	42.3	84.7	1.93	3.86					
158	154				122									
159	154				116									
160	155	3	41	2	140	144.0	288.0	2.46	4.92					

NOMOR RESPONDEN	X ₁	ni	K	df(ni-1)	Y	S ² i	df.S ² i	logS ² i	df.logS ² i	S ² _{gab}	B	X ² _{hitung}	X ² _{0,05}	Ket
161	155				128									
162	155				116									
163	156	3	42	2	120	13.0	26.0	1.41	2.83					
164	156				115									
165	156				113									
166	157	2	43	1	141	544.5	544.5	2.74	2.74					
167	157				108									
168	158	1	44	0	118									
Σ		168	990	124	20901	7636.67	25051.2	97.6684	339.12					

Tabel Uji Homogenitas Variabel Y atas variabel X₁

NO	Pengelompokan	X ² _{hitung}	Kesimpulan	
			X ² _{tabel} α = 0,05	
1	Y atas dasar X ₁	48.85	150.99	HOMOGEN
Persyaratan populasi homogen : X ² _{hitung} < X ² _{tabel}				

KESIMPULAN: Jika nilai X²_{hitung} < nilaiX²_{hitung'} maka Ho diterima ; Ha ditolak.

Jika nilai X²_{hitung} > nilai X²_{hitung'} maka maka Ho ditolak ; Ha diterima.

Pengujian Hipotesis

$$= X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$$

$$= 48,85 < 150,99$$

Y atas dasar X₁ adalah populasi homogen

**UJI HOMOGENITAS VARIANS (UJI BARTLETT)
VARIABEL OCB (Y) TERHADAP VARIABEL KREATIVITAS GURU (X_2)**

NOMOR RESPONDEN	X_2	ni	K	df(ni-1)	Y	S^2_i	df. S^2_i	log S^2_i	df.log S^2_i	S^2_{gab}	B	X^2_{hitung}	$X^2_{0,05}$	Ket
1	91	1	1		118					2.619	45.992	40.90	135.48	HOMOGEN
2	92	1	2		131									
3	93	2	3	1	141	0.50	0.50	-0.30	-0.30					
4	93				140									
5	94	4	4	3	128	68.67	206.00	2.31	6.94					
6	94				109									
7	94				124									
8	94				123									
9	97	2	5	1	111	32.00	32.00	1.51	1.51					
10	97				103									
11	98	1	6		115									
12	99	1	7		141									
13	100	2	8	1	108	338.00	338.00	2.53	2.53					
14	100				134									
15	101	3	9	2	149	201.00	402.00	2.60	5.21					
16	101				122									
17	101				143									
18	102	5	10	4	99	125.80	503.20	2.70	10.81					
19	102				103									
20	102				113									
21	102				126									

NOMOR RESPONDEN	X ₂	ni	K	df(ni-1)	Y	S ² i	df.S ² i	logS ² i	df.logS ² i	S ² _{gab}	B	X ² _{hitung}	X ² _{0,05}	Ket
22	102				101									
23	103	2	11	1	114	648.00	648.00	2.81	2.81					
24	103				150									
25	104	1	12		140									
26	105	6	13	5	136	163.37	816.83	2.91	14.56					
27	105				134									
28	105				144									
29	105				118									
30	105				109									
31	105				128									
32	106	3	14	2	109	44.33	88.67	1.95	3.90					
33	106				121									
34	106				120									
35	107	3	15	2	133	209.33	418.67	2.62	5.24					
36	107				107									
37	107				109									
38	108	2	16	1	145	648.00	648.00	2.81	2.81					
39	108				109									
40	109	4	17	3	109	169.67	509.00	2.71	8.12					
41	109				111									
42	109				136									
43	109				110									

NOMOR RESPONDEN	X_2	ni	K	df(ni-1)	Y	S^2_i	df. S^2_i	log S^2_i	df.log S^2_i	S^2_{gab}	B	X^2_{hitung}	$X^2_{0,05}$	Ket
44	110	4	18	3	145	517.67	1553.00	3.19	9.57					
45	110				145									
46	110				102									
47	110				110									
48	111	4	19	3	135	126.92	380.75	2.58	7.74					
49	111				119									
50	111				128									
51	111				109									
52	112	2	20	1	114	512.00	512.00	2.71	2.71					
53	112				146									
54	113	1	21		146									
55	114	7	22	6	105	245.14	1470.86	3.17	19.01					
56	114				131									
57	114				120									
58	114				147									
59	114				143									
60	114				140									
61	114				116									
62	115	3	23	2	125	49.00	98.00	1.99	3.98					
63	115				136									
64	115				123									
65	116	2	24	1	123	2.00	2.00	0.30	0.30					

NOMOR RESPONDEN	X ₂	ni	K	df(ni-1)	Y	S ² _i	df.S ² _i	logS ² _i	df.logS ² _i	S ² _{gab}	B	X ² _{hitung}	X ² _{0,05}	Ket
66	116				121									
67	117	4	25	3	123	124.67	374.00	2.57	7.72					
68	117				124									
69	117				113									
70	117				100									
71	118	2	26	1	131	162.00	162.00	2.21	2.21					
72	118				113									
73	119	6	27	5	133	53.47	267.33	2.43	12.14					
74	119				129									
75	119				122									
76	119				116									
77	119				136									
78	119				128									
79	120	2	28	1	109	60.50	60.50	1.78	1.78					
80	120				120									
81	121	4	29	3	147	505.58	1516.75	3.18	9.54					
82	121				110									
83	121				137									
84	121				99									
85	122	1	30		125									
86	123	5	31	4	136	77.20	308.80	2.49	9.96					
87	123				118									

NOMOR RESPONDEN	X_2	ni	K	df(ni-1)	Y	S^2_i	df. S^2_i	log S^2_i	df.log S^2_i	S^2_{gab}	B	X^2_{hitung}	$X^2_{0,05}$	Ket
88	123				128									
89	123				128									
90	123				114									
91	124	1	32		112									
92	125	1	33		127									
93	126	5	34	4	128	73.30	293.20	2.47	9.87					
94	126				115									
95	126				114									
96	126				117									
97	126				133									
98	127	5	35	4	115	212.70	850.80	2.93	11.72					
99	127				126									
100	127				142									
101	127				105									
102	127				111									
103	128	7	36	6	116	189.00	1134.00	3.05	18.33					
104	128				128									
105	128				102									
106	128				132									
107	128				142									
108	128				131									
109	128				138									

NOMOR RESPONDEN	X ₂	ni	K	df(ni-1)	Y	S ² _i	df.S ² _i	logS ² _i	df.logS ² _i	S ² _{gab}	B	X ² _{hitung}	X ² _{0,05}	Ket
110	129	5	37	4	133	121.30	485.20	2.69	10.74					
111	129				111									
112	129				107									
113	129				118									
114	129				128									
115	130	1	38		121									
116	131	4	39	3	144	116.67	350.00	2.54	7.63					
117	131				145									
118	131				133									
119	131				122									
120	132	1	40		103									
121	133	1	41		109									
122	134	7	42	6	146	203.00	1218.00	3.09	18.51					
123	134				116									
124	134				116									
125	134				138									
126	134				116									
127	134				144									
128	134				141									
129	135	2	43	1	101	12.50	12.50	1.10	1.10					
130	135				106									
131	136	2	44	1	132	24.50	24.50	1.39	1.39					

NOMOR RESPONDEN	X_2	ni	K	df(ni-1)	Y	S^2_i	df. S^2_i	log S^2_i	df.log S^2_i	S^2_{gab}	B	X^2_{hitung}	$X^2_{0,05}$	Ket
132	136				125									
133	137	2	45	1	129	242.00	242.00	2.38	2.38					
134	137				107									
135	138	2	46	1	115	512.00	512.00	2.71	2.71					
136	138				147									
137	139	6	47	5	148	344.57	1722.83	3.24	16.18					
138	139				99									
139	139				130									
140	139				137									
141	139				148									
142	139				143									
143	140	4	48	3	131	135.00	405.00	2.61	7.82					
144	140				117									
145	140				138									
146	140				144									
147	141	1	49		125									
148	142	3	50	2	121	342.33	684.67	2.84	5.67					
149	142				102									
150	142				139									
151	143	5	51	4	142	125.70	502.80	2.70	10.81					
152	143				126									
153	143				141									

NOMOR RESPONDEN	X ₂	ni	K	df(ni-1)	Y	S ² i	df.S ² i	logS ² i	df.logS ² i	S ² _{gab}	B	X ² _{hitung}	X ² _{0,05}	Ket
154	143				130									
155	143				115									
156	144	1	52		130									
157	146	1	53		129									
158	147	3	54	2	122	156.00	312.00	2.49	4.99					
159	147				116									
160	147				140									
161	148	2	55	1	128	72.00	72.00	1.86	1.86					
162	148				116									
163	149	3	56	2	120	13.00	26.00	1.41	2.83					
164	149				115									
165	149				113									
166	150	2	57	1	141	544.50	544.50	2.74	2.74					
167	150				108									
168	152	1	58		118									
Σ		168	1711	110	20901	8524.88	20708.86	100.00	288.07					

Tabel Uji Homogenitas Variabel Y atas variabel X_2

NO	Pengelompokan	X^2_{hitung}	X^2_{tabel}	Kesimpulan
			$\alpha = 0,05$	
1	Y atas dasar X_2	40.90	135.48	HOMOGEN
Persyaratan populasi homogen : $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$				

KESIMPULAN : Jika nilai $X^2_{hitung} < \text{nilai } X^2_{tabel}$, maka H_0 diterima ; H_a ditolak.
 Jika nilai $X^2_{hitung} > \text{nilai } X^2_{tabel}$, maka H_0 ditolak ; H_a diterima.

Pengujian Hipotesis

$$= X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$$

$$= 40,90 < 135,48$$

Y atas dasar X_2 adalah populasi homogen

Tabel Rangkuman Uji Homogenitas (Uji Bartlett)

NO	Pengelompokan	X^2_{hitung}	X^2_{tabel}	Kesimpulan
			$\alpha = 0,05$	
1	Y atas dasar X_1	48.85	150.99	HOMOGEN
2	Y atas dasar X_2	40.90	135.48	HOMOGEN
Persyaratan populasi homogen : $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$				

UJI NORMALITAS GALAT BAKU (UJI LILLIEFORS)
VARIABEL OCB (Y) ATAS VARIABEL KEPEMIMPINAN MELAYANI (X₁)

NOMOR RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y	Predicted Y	Residuals		Galat	F	F Kum	F(Zi)	S(Zi)	IS'(Zi) - F(Zi)	L _{max}	L _{0,05}	Ket
1	125	121	118	118.24	-0.24		-3.24	1	1	0.006	0.006	0.0000	0.010	0.0684	NORMAL
2	139	129	131	131.30	-0.30		-2.84	1	2	0.013	0.012	0.0002			
3	149	139	141	140.62	0.38		-2.84	1	3	0.013	0.018	0.0004			
4	147	140	140	138.76	1.24		-2.18	1	4	0.045	0.024	0.0021			
5	136	131	128	128.50	-0.50		-2.03	1	5	0.057	0.030	0.0028			
6	117	103	109	110.77	-1.77		-1.77	1	6	0.084	0.036	0.0048			
7	132	123	124	124.77	-0.77		-1.77	1	7	0.084	0.042	0.0042			
8	130	120	123	122.90	0.10		-1.77	1	8	0.084	0.048	0.0036			
9	118	110	111	111.71	-0.71		-1.71	1	9	0.092	0.054	0.0038			
10	111	94	103	105.18	-2.18		-1.71	1	10	0.092	0.060	0.0032			
11	120	109	115	113.57	1.43		-1.50	1	11	0.122	0.065	0.0056			
12	150	143	141	141.56	-0.56		-1.43	1	12	0.133	0.071	0.0061			
13	114	102	108	107.98	0.02		-1.43	1	13	0.133	0.077	0.0055			
14	142	139	134	134.09	-0.09		-1.38	1	14	0.142	0.083	0.0058			
15	158	152	149	149.02	-0.02		-1.30	1	15	0.155	0.089	0.0066			
16	129	120	122	121.97	0.03		-1.30	1	16	0.155	0.095	0.0060			
17	150	142	143	141.56	1.44		-1.30	1	17	0.157	0.101	0.0055			
18	105	93	99	99.58	-0.58		-1.30	1	18	0.157	0.107	0.0049			
19	109	102	103	103.31	-0.31		-1.23	1	19	0.169	0.113	0.0056			
20	118	106	113	111.71	1.29		-1.23	1	20	0.169	0.119	0.0050			
21	134	123	126	126.63	-0.63		-1.23	1	21	0.169	0.125	0.0044			

NOMOR RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y	Predicted Y	Residuals		Galat	F	F Kum	F(Zi)	S(Zi)	IS(Zi) - F(Zi)	Lmax	LO,05	Ket
22	108	93	101	102.38	-1.38		-1.17	1	22	0.181	0.131	0.0050			
23	120	111	114	113.57	0.43		-1.17	1	23	0.181	0.137	0.0044			
24	157	149	150	148.09	1.91		-1.16	1	24	0.183	0.143	0.0040			
25	148	138	140	139.69	0.31		-1.16	1	25	0.183	0.149	0.0034			
26	143	134	136	135.03	0.97		-1.10	1	26	0.195	0.155	0.0041			
27	141	129	134	133.16	0.84		-1.09	1	27	0.197	0.161	0.0036			
28	152	143	144	143.42	0.58		-1.09	1	28	0.197	0.167	0.0031			
29	123	114	118	116.37	1.63		-1.03	1	29	0.210	0.173	0.0038			
30	116	109	109	109.84	-0.84		-1.03	1	30	0.210	0.179	0.0032			
31	136	126	128	128.50	-0.50		-1.03	1	31	0.210	0.185	0.0026			
32	114	101	109	107.98	1.02		-1.03	1	32	0.210	0.190	0.0020			
33	126	117	121	119.17	1.83		-0.97	1	33	0.226	0.196	0.0029			
34	128	119	120	121.03	-1.03		-0.97	1	34	0.226	0.202	0.0023			
35	142	131	133	134.09	-1.09		-0.97	1	35	0.226	0.208	0.0017			
36	116	109	107	109.84	-2.84		-0.84	1	36	0.256	0.214	0.0042			
37	114	102	109	107.98	1.02		-0.77	1	37	0.275	0.220	0.0055			
38	154	150	145	145.29	-0.29		-0.77	1	38	0.275	0.226	0.0049			
39	109	101	109	103.31	5.69		-0.71	1	39	0.291	0.232	0.0059			
40	117	99	109	110.77	-1.77		-0.71	1	40	0.291	0.238	0.0053			
41	118	114	111	111.71	-0.71		-0.71	1	41	0.291	0.244	0.0047			
42	144	135	136	135.96	0.04		-0.71	1	42	0.291	0.250	0.0041			
43	118	105	110	111.71	-1.71		-0.70	1	43	0.293	0.256	0.0037			
44	152	143	145	143.42	1.58		-0.70	1	44	0.293	0.262	0.0031			

NOMOR RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y	Predicted Y	Residuals		Galat	F	F Kum	F(Zi)	S(Zi)	IS(Zi) - F(Zi)	Lmax	LO,05	Ket
45	148	135	145	139.69	5.31		-0.70	1	45	0.293	0.268	0.0025			
46	108	97	102	102.38	-0.38		-0.69	1	46	0.295	0.274	0.0022			
47	112	105	110	106.11	3.89		-0.63	1	47	0.311	0.280	0.0032			
48	143	132	135	135.03	-0.03		-0.63	1	48	0.311	0.286	0.0026			
49	127	121	119	120.10	-1.10		-0.62	1	49	0.314	0.292	0.0022			
50	136	126	128	128.50	-0.50		-0.58	1	50	0.326	0.298	0.0028			
51	111	103	109	105.18	3.82		-0.58	1	51	0.326	0.304	0.0022			
52	120	105	114	113.57	0.43		-0.58	1	52	0.326	0.310	0.0016			
53	154	146	146	145.29	0.71		-0.56	1	53	0.332	0.315	0.0017			
54	155	147	146	146.22	-0.22		-0.56	1	54	0.332	0.321	0.0011			
55	109	102	105	103.31	1.69		-0.56	1	55	0.332	0.327	0.0005			
56	140	127	131	132.23	-1.23		-0.51	1	56	0.345	0.333	0.0011			
57	128	119	120	121.03	-1.03		-0.50	1	57	0.349	0.339	0.0010			
58	156	148	147	147.15	-0.15		-0.50	1	58	0.349	0.345	0.0004			
59	150	143	143	141.56	1.44		-0.50	1	59	0.349	0.351	0.0002			
60	149	138	140	140.62	-0.62		-0.50	1	60	0.349	0.357	0.0008			
61	123	106	116	116.37	-0.37		-0.50	1	61	0.349	0.363	0.0014			
62	132	121	125	124.77	0.23		-0.50	1	62	0.349	0.369	0.0020			
63	144	134	136	135.96	0.04		-0.50	1	63	0.349	0.375	0.0026			
64	129	119	123	121.97	1.03		-0.49	1	64	0.352	0.381	0.0029			
65	129	117	123	121.97	1.03		-0.49	1	65	0.352	0.387	0.0035			
66	129	118	121	121.97	-0.97		-0.49	1	66	0.352	0.393	0.0041			
67	129	119	123	121.97	1.03		-0.43	1	67	0.369	0.399	0.0030			

NOMOR RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y	Predicted Y	Residuals	Galat	F	F Kum	F'(Zi)	S(Zi)	IS(Zi) - F'(Zi)	Lmax	LO,05	Ket
68	132	123	124	124.77	-0.77	-0.43	1	68	0.369	0.405	0.0036			
69	119	110	113	112.64	0.36	-0.43	1	69	0.369	0.411	0.0042			
70	106	97	100	100.51	-0.51	-0.38	1	70	0.384	0.417	0.0033			
71	140	128	131	132.23	-1.23	-0.38	1	71	0.384	0.423	0.0039			
72	118	110	113	111.71	1.29	-0.38	1	72	0.384	0.429	0.0045			
73	141	128	133	133.16	-0.16	-0.37	1	73	0.386	0.435	0.0048			
74	137	125	129	129.43	-0.43	-0.37	1	74	0.386	0.440	0.0054			
75	128	118	122	121.03	0.97	-0.37	1	75	0.386	0.446	0.0060			
76	123	115	116	116.37	-0.37	-0.37	1	76	0.386	0.452	0.0066			
77	143	131	136	135.03	0.97	-0.37	1	77	0.386	0.458	0.0072			
78	137	129	128	129.43	-1.43	-0.37	1	78	0.386	0.464	0.0078			
79	111	100	109	105.18	3.82	-0.31	1	79	0.404	0.470	0.0066			
80	128	117	120	121.03	-1.03	-0.31	1	80	0.404	0.476	0.0072			
81	156	147	147	147.15	-0.15	-0.30	1	81	0.409	0.482	0.0073			
82	118	105	110	111.71	-1.71	-0.30	1	82	0.409	0.488	0.0079			
83	145	134	137	136.89	0.11	-0.29	1	83	0.411	0.494	0.0083			
84	105	92	99	99.58	-0.58	-0.29	1	84	0.411	0.500	0.0089			
85	133	127	125	125.70	-0.70	-0.24	1	85	0.427	0.506	0.0079			
86	144	134	136	135.96	0.04	-0.22	1	86	0.432	0.512	0.0080			
87	123	115	118	116.37	1.63	-0.22	1	87	0.432	0.518	0.0086			
88	136	128	128	128.50	-0.50	-0.16	1	88	0.450	0.524	0.0074			
89	136	127	128	128.50	-0.50	-0.16	1	89	0.450	0.530	0.0080			
90	120	108	114	113.57	0.43	-0.15	1	90	0.452	0.536	0.0083			

NOMOR RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y	Predicted Y	Residuals	Galat	F	F Kum	F(Zi)	S(Zi)	IS(Zi) - F(Zi)	Lmax	LO,05	Ket
91	118	105	112	111.71	0.29	-0.15	1	91	0.452	0.542	0.0089			
92	136	130	127	128.50	-1.50	-0.15	1	92	0.452	0.548	0.0095			
93	134	123	128	126.63	1.37	-0.09	1	93	0.471	0.554	0.0083			
94	120	111	115	113.57	1.43	-0.09	1	94	0.473	0.560	0.0086			
95	120	107	114	113.57	0.43	-0.03	1	95	0.492	0.565	0.0074			
96	123	116	117	116.37	0.63	-0.02	1	96	0.494	0.571	0.0077			
97	143	134	133	135.03	-2.03	0.02	1	97	0.508	0.577	0.0070			
98	120	109	115	113.57	1.43	0.02	1	98	0.508	0.583	0.0076			
99	133	123	126	125.70	0.30	0.03	1	99	0.510	0.589	0.0079			
100	151	140	142	142.49	-0.49	0.03	1	100	0.510	0.595	0.0085			
101	109	98	105	103.31	1.69	0.04	1	101	0.513	0.601	0.0089			
102	118	116	111	111.71	-0.71	0.04	1	102	0.513	0.607	0.0095			
103	123	106	116	116.37	-0.37	0.04	1	103	0.513	0.613	0.0101			
104	136	128	128	128.50	-0.50	0.10	1	104	0.531	0.619	0.0088			
105	108	94	102	102.38	-0.38	0.11	1	105	0.533	0.625	0.0092			
106	141	133	132	133.16	-1.16	0.11	1	106	0.533	0.631	0.0098			
107	151	139	142	142.49	-0.49	0.17	1	107	0.554	0.637	0.0083			
108	140	131	131	132.23	-1.23	0.17	1	108	0.554	0.643	0.0089			
109	145	136	138	136.89	1.11	0.23	1	109	0.572	0.649	0.0077			
110	141	128	133	133.16	-0.16	0.29	1	110	0.590	0.655	0.0064			
111	118	114	111	111.71	-0.71	0.30	1	111	0.593	0.661	0.0068			
112	116	114	107	109.84	-2.84	0.31	1	112	0.595	0.667	0.0072			
113	126	114	118	119.17	-1.17	0.31	1	113	0.595	0.673	0.0078			

NOMOR RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y	Predicted Y	Residuals	Galat	F	F Kum	F'(Zi)	S(Zi)	IS(Zi) - F'(Zi)	Lmax	LO,05	Ket
114	136	127	128	128.50	-0.50	0.36	1	114	0.610	0.679	0.0068			
115	129	121	121	121.97	-0.97	0.36	1	115	0.610	0.685	0.0074			
116	152	140	144	143.42	0.58	0.38	1	116	0.615	0.690	0.0075			
117	154	147	145	145.29	-0.29	0.38	1	117	0.615	0.696	0.0081			
118	142	134	133	134.09	-1.09	0.43	1	118	0.630	0.702	0.0072			
119	129	119	122	121.97	0.03	0.43	1	119	0.630	0.708	0.0078			
120	109	100	103	103.31	-0.31	0.43	1	120	0.630	0.714	0.0084			
121	117	105	109	110.77	-1.77	0.43	1	121	0.630	0.720	0.0090			
122	155	149	146	146.22	-0.22	0.49	1	122	0.648	0.726	0.0079			
123	124	111	116	117.30	-1.30	0.57	1	123	0.671	0.732	0.0061			
124	123	119	116	116.37	-0.37	0.58	1	124	0.674	0.738	0.0064			
125	146	140	138	137.83	0.17	0.58	1	125	0.674	0.744	0.0070			
126	124	112	116	117.30	-1.30	0.58	1	126	0.674	0.750	0.0076			
127	152	144	144	143.42	0.58	0.63	1	127	0.688	0.756	0.0068			
128	150	141	141	141.56	-0.56	0.63	1	128	0.688	0.762	0.0074			
129	106	94	101	100.51	0.49	0.71	1	129	0.710	0.768	0.0057			
130	111	102	106	105.18	0.82	0.82	1	130	0.739	0.774	0.0035			
131	141	128	132	133.16	-1.16	0.84	1	131	0.743	0.780	0.0037			
132	133	126	125	125.70	-0.70	0.89	1	132	0.756	0.786	0.0030			
133	137	128	129	129.43	-0.43	0.97	1	133	0.774	0.792	0.0018			
134	112	101	107	106.11	0.89	0.97	1	134	0.774	0.798	0.0024			
135	120	110	115	113.57	1.43	0.97	1	135	0.776	0.804	0.0028			
136	156	149	147	147.15	-0.15	0.97	1	136	0.776	0.810	0.0034			

NOMOR RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y	Predicted Y	Residuals	Galat	F	F Kum	F(Zi)	S(Zi)	IS(Zi) - F(Zi)	Lmax	LO,05	Ket
137	157	150	148	148.09	-0.09	1.02	1	137	0.787	0.815	0.0028			
138	105	94	99	99.58	-0.58	1.02	1	138	0.787	0.821	0.0034			
139	139	127	130	131.30	-1.30	1.03	1	139	0.789	0.827	0.0038			
140	145	137	137	136.89	0.11	1.03	1	140	0.789	0.833	0.0044			
141	155	148	148	146.22	1.78	1.03	1	141	0.789	0.839	0.0050			
142	150	142	143	141.56	1.44	1.11	1	142	0.806	0.845	0.0040			
143	139	134	131	131.30	-0.30	1.24	1	143	0.833	0.851	0.0018			
144	123	108	117	116.37	0.63	1.29	1	144	0.843	0.857	0.0014			
145	146	139	138	137.83	0.17	1.29	1	145	0.843	0.863	0.0020			
146	150	142	144	141.56	2.44	1.37	1	146	0.857	0.869	0.0012			
147	133	122	125	125.70	-0.70	1.43	1	147	0.867	0.875	0.0008			
148	129	117	121	121.97	-0.97	1.43	1	148	0.867	0.881	0.0014			
149	108	91	102	102.38	-0.38	1.43	1	149	0.867	0.887	0.0020			
150	148	137	139	139.69	-0.69	1.43	1	150	0.867	0.893	0.0026			
151	151	139	142	142.49	-0.49	1.43	1	151	0.867	0.899	0.0032			
152	134	126	126	126.63	-0.63	1.44	1	152	0.869	0.905	0.0035			
153	150	143	141	141.56	-0.56	1.44	1	153	0.869	0.911	0.0041			
154	139	124	130	131.30	-1.30	1.44	1	154	0.869	0.917	0.0047			
155	120	107	115	113.57	1.43	1.58	1	155	0.890	0.923	0.0032			
156	137	126	130	129.43	0.57	1.63	1	156	0.898	0.929	0.0031			
157	137	129	129	129.43	-0.43	1.63	1	157	0.898	0.935	0.0037			
158	128	114	122	121.03	0.97	1.69	1	158	0.906	0.940	0.0035			
159	123	112	116	116.37	-0.37	1.69	1	159	0.906	0.946	0.0041			

NOMOR RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y	Predicted Y	Residuals	Galat	F	F _{Kum}	F'(Zi)	S(Zi)	IS(Zi) - F'(Zi)	L _{max}	L _{0,05}	Ket
160	148	136	140	139.69	0.31	1.78	1	160	0.917	0.952	0.0035			
161	137	129	128	129.43	-1.43	1.83	1	161	0.923	0.958	0.0035			
162	123	104	116	116.37	-0.37	1.91	1	162	0.932	0.964	0.0032			
163	128	114	120	121.03	-1.03	2.44	1	163	0.971	0.970	0.0001			
164	125	115	115	118.24	-3.24	3.82	1	164	0.999	0.976	0.0022			
165	119	111	113	112.64	0.36	3.82	1	165	0.999	0.982	0.0016			
166	149	139	141	140.62	0.38	3.89	1	166	0.999	0.988	0.0011			
167	114	107	108	107.98	0.02	5.31	1	167	1.000	0.994	0.0006			
168	126	113	118	119.17	-1.17	5.69	1	168	1.000	1.000	0.0000			
						Rerata								
						SD								
						1.284534								

Tabel Uji Normalitas Galat Baku Taksiran Variabel Y atas variabel X₁

NO	Galat	L _{hitung}	L _{tabel} α = 0,05	Kesimpulan
1	y - ŷ ₁	0.010	0.0684	NORMAL
Persyaratan distribusi Normal : L _{hitung} < L _{tabel}				

UKURAN SAMPEL	0,01	0,05	0,10	0,15
	99%	95%	90%	85%
> 30	(1.031)/√n	(0.886)/√n	(0.805)/√n	(0.768)/√n

√ 168	12.961481
> 30	0.886
L _{Tabel} (168)	0.068356

KESIMPULAN : Jika nilai L_{hitung} < nilai L_{tabel}, maka Ho diterima ; Ha ditolak.
Jika nilai L_{hitung} > nilai L_{tabel}, maka maka Ho ditolak ; Ha diterima.

Pengujian Hipotesis

$$= L_{hitung} < L_{tabel}$$

$$= 0.010 < 0.0684$$

Galat baku (Y - Ŷ₁) berdistribusi normal

**UJI NORMALITAS GALAT BAKU (UJI LILLIEFORS)
VARIABEL OCB (Y) ATAS VARIABEL KREATIVITAS GURU (X₂)**

NOMOR RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y	Predicted Y	Residuals	Galat	F _{Kum}	F(Zi)	S(Zi)	IS(Zi) - F(Zi)	Lmax	L0,05	Ket
1	125	121	118	123.73	-5.73	-10.73	1	0.000	0.006	0.0006	0.0091	0.0684	NORMAL
2	139	129	131	130.59	0.41	-8.44	1	0.001	0.012	0.0011			
3	149	139	141	139.17	1.83	-6.73	1	0.008	0.018	0.0010			
4	147	140	140	140.03	-0.03	-6.73	1	0.008	0.024	0.0016			
5	136	131	128	132.31	-4.31	-6.44	1	0.010	0.030	0.0020			
6	117	103	109	108.29	0.71	-6.02	1	0.015	0.036	0.0021			
7	132	123	124	125.45	-1.45	-5.73	1	0.019	0.042	0.0022			
8	130	120	123	122.87	0.13	-5.17	1	0.031	0.048	0.0016			
9	118	110	111	114.30	-3.30	-4.73	1	0.044	0.054	0.0010			
10	111	94	103	100.57	2.43	-4.45	1	0.054	0.060	0.0005			
11	120	109	115	113.44	1.56	-4.44	1	0.055	0.065	0.0011			
12	150	143	141	142.60	-1.60	-4.44	1	0.055	0.071	0.0017			
13	114	102	108	107.44	0.56	-4.31	1	0.060	0.077	0.0017			
14	142	139	134	139.17	-5.17	-3.88	1	0.081	0.083	0.0002			
15	158	152	149	150.32	-1.32	-3.88	1	0.081	0.089	0.0008			
16	129	120	122	122.87	-0.87	-3.72	1	0.090	0.095	0.0006			
17	150	142	143	141.74	1.26	-3.60	1	0.097	0.101	0.0004			
18	105	93	99	99.72	-0.72	-3.59	1	0.098	0.107	0.0009			
19	109	102	103	107.44	-4.44	-3.30	1	0.117	0.113	0.0004			

NOMOR RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y	Predicted Y	Residuals		Galat	F	F _{Kum}	F(Zi)	S(Zi)	IS(Zi) - F(Zi)	L _{max}	L _{0,05}	Ket
20	118	106	113	110.87	2.13		-3.15	1	20	0.128	0.119	0.0009			
21	134	123	126	125.45	0.55		-3.02	1	21	0.138	0.125	0.0013			
22	108	93	101	99.72	1.28		-2.73	1	22	0.162	0.131	0.0031			
23	120	111	114	115.16	-1.16		-2.72	1	23	0.163	0.137	0.0026			
24	157	149	150	147.75	2.25		-2.59	1	24	0.175	0.143	0.0032			
25	148	138	140	138.31	1.69		-2.59	1	25	0.175	0.149	0.0026			
26	143	134	136	134.88	1.12		-2.59	1	26	0.176	0.155	0.0021			
27	141	129	134	130.59	3.41		-2.44	1	27	0.189	0.161	0.0029			
28	152	143	144	142.60	1.40		-2.44	1	28	0.190	0.167	0.0023			
29	123	114	118	117.73	0.27		-2.16	1	29	0.219	0.173	0.0046			
30	116	109	109	113.44	-4.44		-2.03	1	30	0.232	0.179	0.0054			
31	136	126	128	128.02	-0.02		-2.02	1	31	0.233	0.185	0.0048			
32	114	101	109	106.58	2.42		-2.02	1	32	0.233	0.190	0.0043			
33	126	117	121	120.30	0.70		-2.02	1	33	0.234	0.196	0.0037			
34	128	119	120	122.02	-2.02		-2.02	1	34	0.234	0.202	0.0031			
35	142	131	133	132.31	0.69		-1.88	1	35	0.249	0.208	0.0041			
36	116	109	107	113.44	-6.44		-1.88	1	36	0.249	0.214	0.0035			
37	114	102	109	107.44	1.56		-1.75	1	37	0.265	0.220	0.0044			
38	154	150	145	148.60	-3.60		-1.74	1	38	0.266	0.226	0.0040			
39	109	101	109	106.58	2.42		-1.74	1	39	0.266	0.232	0.0034			
40	117	99	109	104.86	4.14		-1.60	1	40	0.282	0.238	0.0044			

NOMOR RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y	Predicted Y	Residuals		Galat	F	F _{Kum}	F(Zi)	S(Zi)	IS(Zi) - F(Zi)	L _{max}	L _{0,05}	Ket
41	118	114	111	117.73	-6.73		-1.60	1	41	0.282	0.244	0.0038			
42	144	135	136	135.74	0.26		-1.59	1	42	0.283	0.250	0.0033			
43	118	105	110	110.01	-0.01		-1.57	1	43	0.285	0.256	0.0029			
44	152	143	145	142.60	2.40		-1.45	1	44	0.301	0.262	0.0039			
45	148	135	145	135.74	9.26		-1.45	1	45	0.301	0.268	0.0033			
46	108	97	102	103.15	-1.15		-1.44	1	46	0.302	0.274	0.0029			
47	112	105	110	110.01	-0.01		-1.32	1	47	0.317	0.280	0.0037			
48	143	132	135	133.17	1.83		-1.31	1	48	0.319	0.286	0.0033			
49	127	121	119	123.73	-4.73		-1.30	1	49	0.320	0.292	0.0028			
50	136	126	128	128.02	-0.02		-1.30	1	50	0.320	0.298	0.0022			
51	111	103	109	108.29	0.71		-1.17	1	51	0.337	0.304	0.0033			
52	120	105	114	110.01	3.99		-1.16	1	52	0.339	0.310	0.0029			
53	154	146	146	145.17	0.83		-1.15	1	53	0.340	0.315	0.0024			
54	155	147	146	146.03	-0.03		-1.03	1	54	0.355	0.321	0.0034			
55	109	102	105	107.44	-2.44		-1.01	1	55	0.358	0.327	0.0031			
56	140	127	131	128.88	2.12		-0.88	1	56	0.376	0.333	0.0043			
57	128	119	120	122.02	-2.02		-0.88	1	57	0.376	0.339	0.0037			
58	156	148	147	146.89	0.11		-0.87	1	58	0.376	0.345	0.0031			
59	150	143	143	142.60	0.40		-0.75	1	59	0.394	0.351	0.0043			
60	149	138	140	138.31	1.69		-0.74	1	60	0.395	0.357	0.0038			
61	123	106	116	110.87	5.13		-0.72	1	61	0.398	0.363	0.0035			

NOMOR RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y	Predicted Y	Residuals		Galat	F	F _{Kum}	F(Zi)	S(Zi)	IS(Zi) - F(Zi)	Lmax	L0,05	Ket
62	132	121	125	123.73	1.27		-0.60	1	62	0.414	0.369	0.0045			
63	144	134	136	134.88	1.12		-0.59	1	63	0.416	0.375	0.0041			
64	129	119	123	122.02	0.98		-0.45	1	64	0.435	0.381	0.0054			
65	129	117	123	120.30	2.70		-0.30	1	65	0.457	0.387	0.0070			
66	129	118	121	121.16	-0.16		-0.16	1	66	0.477	0.393	0.0084			
67	129	119	123	122.02	0.98		-0.16	1	67	0.478	0.399	0.0079			
68	132	123	124	125.45	-1.45		-0.03	1	68	0.496	0.405	0.0091			
69	119	110	113	114.30	-1.30		-0.03	1	69	0.496	0.411	0.0085			
70	106	97	100	103.15	-3.15		-0.02	1	70	0.497	0.417	0.0080			
71	140	128	131	129.74	1.26		-0.02	1	71	0.497	0.423	0.0074			
72	118	110	113	114.30	-1.30		-0.02	1	72	0.498	0.429	0.0069			
73	141	128	133	129.74	3.26		-0.01	1	73	0.498	0.435	0.0064			
74	137	125	129	127.16	1.84		-0.01	1	74	0.498	0.440	0.0058			
75	128	118	122	121.16	0.84		-0.01	1	75	0.499	0.446	0.0052			
76	123	115	116	118.59	-2.59		-0.01	1	76	0.499	0.452	0.0046			
77	143	131	136	132.31	3.69		-0.01	1	77	0.499	0.458	0.0040			
78	137	129	128	130.59	-2.59		0.11	1	78	0.516	0.464	0.0052			
79	111	100	109	105.72	3.28		0.12	1	79	0.517	0.470	0.0046			
80	128	117	120	120.30	-0.30		0.13	1	80	0.518	0.476	0.0042			
81	156	147	147	146.03	0.97		0.14	1	81	0.520	0.482	0.0038			
82	118	105	110	110.01	-0.01		0.26	1	82	0.537	0.488	0.0049			

NOMOR RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y	Predicted Y	Residuals		Galat	F	F _{Kum}	F(Zi)	S(Zi)	IS(Zi) - F(Zi)	L _{max}	L _{0,05}	Ket
83	145	134	137	134.88	2.12		0.27	1	83	0.539	0.494	0.0045			
84	105	92	99	98.86	0.14		0.27	1	84	0.539	0.500	0.0039			
85	133	127	125	128.88	-3.88		0.40	1	85	0.557	0.506	0.0051			
86	144	134	136	134.88	1.12		0.41	1	86	0.558	0.512	0.0046			
87	123	115	118	118.59	-0.59		0.41	1	87	0.559	0.518	0.0041			
88	136	128	128	129.74	-1.74		0.42	1	88	0.560	0.524	0.0037			
89	136	127	128	128.88	-0.88		0.43	1	89	0.561	0.530	0.0031			
90	120	108	114	112.58	1.42		0.54	1	90	0.577	0.536	0.0042			
91	118	105	112	110.01	1.99		0.55	1	91	0.579	0.542	0.0037			
92	136	130	127	131.45	-4.45		0.55	1	92	0.579	0.548	0.0031			
93	134	123	128	125.45	2.55		0.56	1	93	0.581	0.554	0.0027			
94	120	111	115	115.16	-0.16		0.69	1	94	0.598	0.560	0.0039			
95	120	107	114	111.72	2.28		0.70	1	95	0.599	0.565	0.0034			
96	123	116	117	119.44	-2.44		0.70	1	96	0.599	0.571	0.0028			
97	143	134	133	134.88	-1.88		0.70	1	97	0.600	0.577	0.0023			
98	120	109	115	113.44	1.56		0.71	1	98	0.600	0.583	0.0017			
99	133	123	126	125.45	0.55		0.71	1	99	0.600	0.589	0.0011			
100	151	140	142	140.03	1.97		0.83	1	100	0.617	0.595	0.0022			
101	109	98	105	104.01	0.99		0.84	1	101	0.619	0.601	0.0018			
102	118	116	111	119.44	-8.44		0.84	1	102	0.620	0.607	0.0012			
103	123	106	116	110.87	5.13		0.97	1	103	0.637	0.613	0.0023			

NOMOR RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y	Predicted Y	Residuals		Galat	F	F _{Kum}	F(Zi)	S(Zi)	IS(Zi) - F(Zi)	Lmax	L0,05	Ket
104	136	128	128	129.74	-1.74		0.98	1	104	0.639	0.619	0.0019			
105	108	94	102	100.57	1.43		0.98	1	105	0.639	0.625	0.0014			
106	141	133	132	134.02	-2.02		0.99	1	106	0.640	0.631	0.0009			
107	151	139	142	139.17	2.83		1.11	1	107	0.656	0.637	0.0019			
108	140	131	131	132.31	-1.31		1.12	1	108	0.657	0.643	0.0014			
109	145	136	138	136.60	1.40		1.12	1	109	0.657	0.649	0.0008			
110	141	128	133	129.74	3.26		1.12	1	110	0.657	0.655	0.0002			
111	118	114	111	117.73	-6.73		1.12	1	111	0.657	0.661	0.0004			
112	116	114	107	117.73	-10.73		1.13	1	112	0.658	0.667	0.0009			
113	126	114	118	117.73	0.27		1.26	1	113	0.675	0.673	0.0002			
114	136	127	128	128.88	-0.88		1.26	1	114	0.675	0.679	0.0004			
115	129	121	121	123.73	-2.73		1.26	1	115	0.676	0.685	0.0009			
116	152	140	144	140.03	3.97		1.27	1	116	0.676	0.690	0.0014			
117	154	147	145	146.03	-1.03		1.28	1	117	0.678	0.696	0.0018			
118	142	134	133	134.88	-1.88		1.40	1	118	0.693	0.702	0.0009			
119	129	119	122	122.02	-0.02		1.40	1	119	0.694	0.708	0.0015			
120	109	100	103	105.72	-2.72		1.42	1	120	0.695	0.714	0.0019			
121	117	105	109	110.01	-1.01		1.43	1	121	0.696	0.720	0.0024			
122	155	149	146	147.75	-1.75		1.55	1	122	0.711	0.726	0.0015			
123	124	111	116	115.16	0.84		1.56	1	123	0.713	0.732	0.0019			
124	123	119	116	122.02	-6.02		1.56	1	124	0.713	0.738	0.0025			

NOMOR RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y	Predicted Y	Residuals	Galat	F _{Kum}	F(Zi)	S(Zi)	IS(Zi) - F(Zi)	Lmax	L0,05	Ket
125	146	140	138	140.03	-2.03	1.56	1	125	0.714	0.744	0.0031		
126	124	112	116	116.01	-0.01	1.69	1	126	0.729	0.750	0.0021		
127	152	144	144	143.46	0.54	1.69	1	127	0.729	0.756	0.0027		
128	150	141	141	140.88	0.12	1.83	1	128	0.745	0.762	0.0017		
129	106	94	101	100.57	0.43	1.83	1	129	0.745	0.768	0.0023		
130	111	102	106	107.44	-1.44	1.83	1	130	0.746	0.774	0.0028		
131	141	128	132	129.74	2.26	1.84	1	131	0.746	0.780	0.0034		
132	133	126	125	128.02	-3.02	1.97	1	132	0.761	0.786	0.0024		
133	137	128	129	129.74	-0.74	1.98	1	133	0.762	0.792	0.0029		
134	112	101	107	106.58	0.42	1.99	1	134	0.763	0.798	0.0034		
135	120	110	115	114.30	0.70	2.12	1	135	0.777	0.804	0.0026		
136	156	149	147	147.75	-0.75	2.12	1	136	0.778	0.810	0.0032		
137	157	150	148	148.60	-0.60	2.13	1	137	0.779	0.815	0.0036		
138	105	94	99	100.57	-1.57	2.25	1	138	0.792	0.821	0.0030		
139	139	127	130	128.88	1.12	2.26	1	139	0.792	0.827	0.0035		
140	145	137	137	137.45	-0.45	2.26	1	140	0.793	0.833	0.0041		
141	155	148	148	146.89	1.11	2.27	1	141	0.794	0.839	0.0046		
142	150	142	143	141.74	1.26	2.28	1	142	0.794	0.845	0.0051		
143	139	134	131	134.88	-3.88	2.40	1	143	0.806	0.851	0.0045		
144	123	108	117	112.58	4.42	2.42	1	144	0.809	0.857	0.0049		
145	146	139	138	139.17	-1.17	2.42	1	145	0.809	0.863	0.0054		

NOMOR RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y	Predicted Y	Residuals		Galat	F	F _{Kum}	F(Zi)	S(Zi)	IS(Zi) - F(Zi)	Lmax	L0,05	Ket
146	150	142	144	141.74	2.26		2.43	1	146	0.809	0.869	0.0060			
147	133	122	125	124.59	0.41		2.55	1	147	0.821	0.875	0.0054			
148	129	117	121	120.30	0.70		2.70	1	148	0.835	0.881	0.0046			
149	108	91	102	98.00	4.00		2.83	1	149	0.846	0.887	0.0041			
150	148	137	139	137.45	1.55		2.83	1	150	0.846	0.893	0.0047			
151	151	139	142	139.17	2.83		3.26	1	151	0.880	0.899	0.0018			
152	134	126	126	128.02	-2.02		3.26	1	152	0.880	0.905	0.0024			
153	150	143	141	142.60	-1.60		3.28	1	153	0.881	0.911	0.0030			
154	139	124	130	126.30	3.70		3.28	1	154	0.881	0.917	0.0035			
155	120	107	115	111.72	3.28		3.40	1	155	0.890	0.923	0.0033			
156	137	126	130	128.02	1.98		3.41	1	156	0.890	0.929	0.0038			
157	137	129	129	130.59	-1.59		3.69	1	157	0.908	0.935	0.0026			
158	128	114	122	117.73	4.27		3.70	1	158	0.909	0.940	0.0032			
159	123	112	116	116.01	-0.01		3.97	1	159	0.924	0.946	0.0023			
160	148	136	140	136.60	3.40		3.99	1	160	0.925	0.952	0.0028			
161	137	129	128	130.59	-2.59		4.00	1	161	0.925	0.958	0.0033			
162	123	104	116	109.15	6.85		4.14	1	162	0.932	0.964	0.0032			
163	128	114	120	117.73	2.27		4.27	1	163	0.938	0.970	0.0032			
164	125	115	115	118.59	-3.59		4.42	1	164	0.944	0.976	0.0032			
165	119	111	113	115.16	-2.16		5.13	1	165	0.968	0.982	0.0014			
166	149	139	141	139.17	1.83		5.13	1	166	0.968	0.988	0.0020			

NOMOR RESPONDEN	X ₁	X ₂	Y	Predicted Y	Residuals		Galat	F _{Kum}	F(Zi)	S(Zi)	IS(Zi) - F(Zi)	L _{max}	L _{0,05}	Ket
167	114	107	108	111.72	-3.72		6.85	1	0.993	0.994	0.0001			
168	126	113	118	116.87	1.13		9.26	1	1.000	1.000	0.0000			
						Rerata	0.000							
						SD	2.774375							

Tabel Uji Normalitas Galat Baku Taksiran Variabel Y atas variabel X₂

NO	Galat	L _{hitung}	L _{tabel} α = 0,05	Kesimpulan
1	y - ŷ ₂	0.009	0.0684	NORMAL
Persyaratan distribusi Normal : L _{hitung} < L _{tabel}				

KESIMPULAN: Jika nilai L_{hitung} < nilai L_{tabel}, maka Ho diterima ; Ha ditolak.
 Jika nilai L_{hitung} > nilai L_{tabel}, maka maka Ho ditolak ; Ha diterima.

Pengujian Hipotesis
 = L_{hitung} < L_{tabel}
 = 0,009 < 0,0684
 Galat baku (Y - Ŷ₁) berdistribusi normal

Tabel Rangkuman Uji Normalitas Galat Baku (Uji Lilliefors)

NO	Galat	L _{hitung}	L _{tabel} α = 0,05	Kesimpulan
1	y - ŷ ₁	0.0101	0.0684	NORMAL
2	y - ŷ ₂	0.0091	0.0684	NORMAL
Persyaratan distribusi Normal : L _{hitung} < L _{tabel}				

UKURAN SAMPEL	0,01	0,05	0,10	0,15
	99%	95%	90%	85%
> 30	(1.031)/√n	(0.886)/√n	(0.805)/√n	(0.768)/√n

√ 168	12.9614814
> 30	0.886
L _{Tabel} (168)	0.068356384

UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

VARIABEL OCB (Y) TERHADAP VARIABEL KEPEMIMPINAN MELAYANI (X₁)

NOMOR RESPONDEN	X ₁	Y	K	ni	X ₁ ²	Y ²	X ₁ *Y	a	b	JKG	JKT	JK (a)	JK (b/a)	JK (s)	JK (TC)	ry1	r ² y	t _{hitung}
1	105	119	1	3	11025	14161	12495	1.872	0.9313	31049.62	2633100	2602050.4	1973.95	29075.67	1973.95	0.701	0.4914	9.032
2	105	131			11025	17161	13755											
3	105	141			11025	19881	14805											
4	106	140	2	2	11236	19600	14840											
5	106	128			11236	16384	13568											
6	108	109	3	4	11664	11881	11772											
7	108	124			11664	15376	13392											
8	108	123			11664	15129	13284											
9	108	111			11664	12321	11988											
10	109	103	4	5	11881	10609	11227											
11	109	115			11881	13225	12535											
12	109	141			11881	19881	15369											
13	109	108			11881	11664	11772											
14	109	134			11881	17956	14606											
15	111	149	5	4	12321	22201	16539											
16	111	122			12321	14884	13542											
17	111	143			12321	20449	15873											
18	111	99			12321	9801	10989											
19	112	103	6	2	12544	10609	11536											
20	112	113			12544	12769	12656											

NOMOR RESPONDEN	X ₁	Y	K	ni	X ₁ ²	Y ²	X ₁ *Y	a	b	JKG	JKT	JK (a)	JK (b/a)	JK (s)	JK (TC)	ry1	r ² y	t _{hitung}
21	114	126	7	4	12996	15876	14364											
22	114	101			12996	10201	11514											
23	114	114			12996	12996	12996											
24	114	150			12996	22500	17100											
25	116	140	8	3	13456	19600	16240											
26	116	136			13456	18496	15776											
27	116	134			13456	17956	15544											
28	117	144	9	3	13689	20736	16848											
29	117	119			13689	14161	13923											
30	117	109			13689	11881	12753											
31	118	128	10	9	13924	16384	15104											
32	118	109			13924	11881	12862											
33	118	121			13924	14641	14278											
34	118	120			13924	14400	14160											
35	118	133			13924	17689	15694											
36	118	107			13924	11449	12626											
37	118	109			13924	11881	12862											
38	118	145			13924	21025	17110											
39	118	109			13924	11881	12862											
40	119	109	11	2	14161	11881	12971											
41	119	111			14161	12321	13209											
42	120	136	12	9	14400	18496	16320											

NOMOR RESPONDEN	X ₁	Y	K	ni	X ₁ ²	Y ²	X ₁ *Y	a	b	JKG	JKT	JK (a)	JK (b/a)	JK (s)	JK (TC)	ry1	r ² y	t _{hitung}
43	120	110			14400	12100	13200											
44	120	145			14400	21025	17400											
45	120	145			14400	21025	17400											
46	120	102			14400	10404	12240											
47	120	110			14400	12100	13200											
48	120	135			14400	18225	16200											
49	120	119			14400	14161	14280											
50	120	128			14400	16384	15360											
51	123	109	13	10	15129	11881	13407											
52	123	114			15129	12996	14022											
53	123	146			15129	21316	17958											
54	123	146			15129	21316	17958											
55	123	105			15129	11025	12915											
56	123	131			15129	17161	16113											
57	123	120			15129	14400	14760											
58	123	147			15129	21609	18081											
59	123	143			15129	20449	17589											
60	123	140			15129	19600	17220											
61	124	116	14	2	15376	13456	14384											
62	124	125			15376	15625	15500											
63	125	136	15	2	15625	18496	17000											
64	125	123			15625	15129	15375											

NOMOR RESPONDEN	X ₁	Y	K	ni	X ₁ ²	Y ²	X ₁ *Y	a	b	JKG	JKT	JK (a)	JK (b/a)	JK (s)	JK (TC)	rv1	r ² y	t _{hitung}
65	126	123	16	3	15876	15129	15498											
66	126	121			15876	14641	15246											
67	126	123			15876	15129	15498											
68	127	124	17	1	16129	15376	15748											
69	128	113	18	6	16384	12769	14464											
70	128	100			16384	10000	12800											
71	128	131			16384	17161	16768											
72	128	113			16384	12769	14464											
73	128	133			16384	17689	17024											
74	128	129			16384	16641	16512											
75	129	122	19	8	16641	14884	15738											
76	129	116			16641	13456	14964											
77	129	136			16641	18496	17544											
78	129	128			16641	16384	16512											
79	129	109			16641	11881	14061											
80	129	120			16641	14400	15480											
81	129	147			16641	21609	18963											
82	129	110			16641	12100	14190											
83	130	137	20	1	16900	18769	17810											
84	132	99	21	3	17424	9801	13068											
85	132	125			17424	15625	16500											
86	132	136			17424	18496	17952											

NOMOR RESPONDEN	X ₁	Y	K	ni	X ₁ ²	Y ²	X ₁ *Y	a	b	JKG	JKT	JK (a)	JK (b/a)	JK (s)	JK (TC)	ry1	r ² y	t _{hitung}
87	133	119	22	4	17689	14161	15827											
88	133	128			17689	16384	17024											
89	133	128			17689	16384	17024											
90	133	114			17689	12996	15162											
91	134	112	23	3	17956	12544	15008											
92	134	127			17956	16129	17018											
93	134	128			17956	16384	17152											
94	136	115	24	8	18496	13225	15640											
95	136	114			18496	12996	15504											
96	136	118			18496	13924	16048											
97	136	133			18496	17689	18088											
98	136	115			18496	13225	15640											
99	136	126			18496	15876	17136											
100	136	142			18496	20164	19312											
101	136	105			18496	11025	14280											
102	137	111	25	6	18769	12321	15207											
103	137	116			18769	13456	15892											
104	137	128			18769	16384	17536											
105	137	102			18769	10404	13974											
106	137	132			18769	17424	18084											
107	137	142			18769	20164	19454											
108	139	131	26	4	19321	17161	18209											

NOMOR RESPONDEN	X ₁	Y	K	ni	X ₁ ²	Y ²	X ₁ *Y	a	b	JKG	JKT	JK (a)	JK (b/a)	JK (s)	JK (TC)	ry1	r ² y	t _{hitung}
109	139	138			19321	19044	19182											
110	139	133			19321	17689	18487											
111	139	111			19321	12321	15429											
112	140	107	27	3	19600	11449	14980											
113	140	119			19600	14161	16660											
114	140	128			19600	16384	17920											
115	141	121	28	5	19881	14641	17061											
116	141	144			19881	20736	20304											
117	141	145			19881	21025	20445											
118	141	133			19881	17689	18753											
119	141	122			19881	14884	17202											
120	142	103	29	3	20164	10609	14626											
121	142	109			20164	11881	15478											
122	142	146			20164	21316	20732											
123	143	116	30	4	20449	13456	16588											
124	143	116			20449	13456	16588											
125	143	138			20449	19044	19734											
126	143	116			20449	13456	16588											
127	144	144	31	3	20736	20736	20736											
128	144	141			20736	19881	20304											
129	144	101			20736	10201	14544											
130	145	106	32	3	21025	11236	15370											

NOMOR RESPONDEN	X ₁	Y	K	ni	X ₁ ²	Y ²	X ₁ *Y	a	b	JKG	JKT	JK (a)	JK (b/a)	JK (s)	JK (TC)	ry1	r ² y	t _{hitung}
131	145	132			21025	17424	19140											
132	145	125			21025	15625	18125											
133	146	129	33	2	21316	16641	18834											
134	146	107			21316	11449	15622											
135	147	115	34	1	21609	13225	16905											
136	148	147	35	4	21904	21609	21756											
137	148	148			21904	21904	21904											
138	148	99			21904	9801	14652											
139	148	130			21904	16900	19240											
140	149	137	36	3	22201	18769	20413											
141	149	148			22201	21904	22052											
142	149	143			22201	20449	21307											
143	150	131	37	7	22500	17161	19650											
144	150	118			22500	13924	17700											
145	150	138			22500	19044	20700											
146	150	144			22500	20736	21600											
147	150	125			22500	15625	18750											
148	150	121			22500	14641	18150											
149	150	102			22500	10404	15300											
150	151	139	38	3	22801	19321	20989											
151	151	142			22801	20164	21442											
152	151	126			22801	15876	19026											

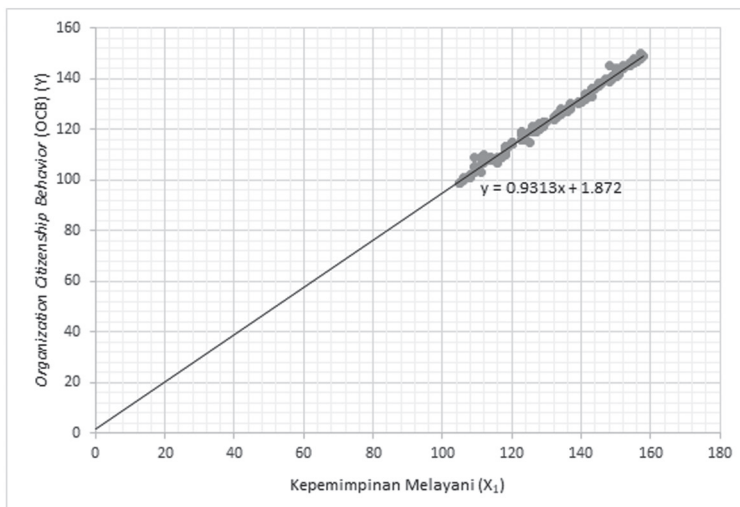
NOMOR RESPONDEN	X ₁	Y	K	ni	X ₁ ²	Y ²	X ₁ *Y	a	b	JKG	JKT	JK (a)	JK (b/a)	JK (s)	JK (TC)	ry1	r ² y	t _{hitung}
153	152	141	39	4	23104	19881	21432											
154	152	130			23104	16900	19760											
155	152	115			23104	13225	17480											
156	152	130			23104	16900	19760											
157	154	129	40	3	23716	16641	19866											
158	154	122			23716	14884	18788											
159	154	116			23716	13456	17864											
160	155	140	41	3	24025	19600	21700											
161	155	128			24025	16384	19840											
162	155	116			24025	13456	17980											
163	156	120	42	3	24336	14400	18720											
164	156	115			24336	13225	17940											
165	156	113			24336	12769	17628											
166	157	141	43	2	24649	19881	22137											
167	157	108			24649	11664	16956											
168	158	119	44	1	24964	14161	18802											
168	22112	20908	44	168	2945828	2633100	2753865	1.872	0.931	31049,62	2633100	2602050.4	1973.95	29075.67	1973.95	0.701496	0.491401	9.031753
Σ	ΣX	ΣY	k	ni	ΣX ²	ΣY ²	ΣXY	a	b	JKG	JKT	JK (a)	JK (b/a)	JK (s)	JK (TC)	ry1	r ² y	t _{hitung}

Menguji Keberartian dan Linearitas Regresi

1) Menentukan Harga a dan b

$$a = \frac{(\sum Y) \cdot (\sum X^2) - (\sum X) \cdot (\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} = \frac{61591371824 - 61580217376}{494899104 - 488940544} = \frac{11154448}{5958560} = 1.872$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum x)^2} = \frac{467867064 - 462317696}{494899104 - 488940544} = \frac{5549368}{5958560} = 0.9313$$



2) Jumlah Kuadrat Total (JK(T)) = $\sum Y^2$
2633100

3) Jumlah Kuadrat Konstata (JK (a)) = $(\sum Y)^2 / N$
 $\frac{437144464}{168} = 2602050.38$

- 4) Jumlah Kuadrat b/a ($JK(b/a)$) = $b \left| \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right|$
- | | |
|---------------------------------------|----------------|
| b | 0.9313 |
| $\sum XY$ | 2753865 |
| $\sum X$ | 22112 |
| $\sum Y$ | 20908 |
| n | 168 |
| $(\sum X) \cdot (\sum Y)$ | 462317696 |
| $(\sum X) \cdot (\sum Y)/n$ | 2751891.05 |
| $\sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)/n$ | 1973.95 |
- 5) Jumlah Kuadrat Galat ($JK(G)$) = $(\sum Y^2 - (\sum Y)^2/N)$ 2633100 2602050
- 31049.62**
- 6) Jumlah Kuadrat Sisa ($JK(s)$) $JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$
- 2633100 2602050 1973.952
- 29075.67**
- 7) Jumlah Kuadrat Tuna Cocok $JK(TC) = JK(G) - JK(S)$
- 31049.619 29075.7
- 1973.95**

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.99538
R Square	0.99079
Adjusted R Square	0.99073
Standard Error	1.31275
Observations	168

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	30763.6	30763.6	17851.4679	6.91E-171
Residual	166	286.069	1.72331		
Total	167	31049.6			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95.0%	Upper 95.0%
Intercept	1.872	0.923	2.028	0.044	0.050	3.694	0.050	3.694
X1	0.931	0.007	133.609	0.000	0.918	0.945	0.918	0.945

Ringkasan ANAVA untuk regresi $\hat{Y} = 1,87 + 0,93X_1$

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	Fhitung	Ftabel		Keterangan
					$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.01$	
Total	168	2633100					
Koefisien (a)	1	2602050.38	2602050.38	11.27	3.956	6.950	Sangat Signifikan
Regresi (b/a)	1	1973.95	1973.95				
Sisa	166	29075.67	175.15				
Tuna Cocok	42	1973.95	47.00	0.19	1.483	1.743	Non Signifikan Linear
Galat	124	31049.62	250.40				

KESIMPULAN : 1) Keberartian Regresi : $F_{hitung} = 11,27 > F_{tabel} (\alpha=0,05) = 3,956$ dan $(\alpha=0,01) = 6,95$

Persamaan regresi $\hat{Y} = 1,87 + 0,93X_1$ adalah Sangat Signifikan

2) Linearitas Regresi : $F_{hitung} = 0,19 > F_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,483$ dan $(\alpha=0,01) = 1,743$
berarti Tidak Signifikan

Dengan demikian Persamaan regresi $\hat{Y} = 1,87 + 0,93X_1$ adalah Linear

Menghitung Koefisien korelasi sederhana antara X_1 dengan Y :

$$r_{y_1} = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} * \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{y_1} = \frac{168 * 2753865 - 22112 * 20908}{168 * 2945828 - 488940544 * 168 * 2633100 - 437144464}$$

$$r_{y_1} = \frac{462649320 - 1204}{494899104 - 488940544 * 168 * -434511364}$$

$$r_{y_1} = \frac{462648116}{5958560 * -72997909152}$$

$$r_{y_1} = \frac{462648116}{-434962421556741000}$$

$$r_{y_1} = \frac{462648116}{659516809.2}$$

$$r_{y_1} = \mathbf{0.701}$$

Menentukan determinasi korelasi ($r^2_{y_1}$)

$$r^2_{y_1} = r^2 \times 100\%$$

$$r^2_{y_1} = (0,701)^2 \times 100\%$$

$$r^2_{y_1} = 0.4914$$

$$r^2_{y_1} = \mathbf{49,14 \%}$$

Menguji keberartian Koefisien Korelasi

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$
$$t_{hitung} = \frac{0,701*\sqrt{(168-2)}}{\sqrt{(1-0,701^2)}}$$
$$t_{hitung} = \frac{9.032}{1.000}$$
$$t_{hitung} = 9.032$$

0.701

168

2

0.701

12.884

9.032

1

0.0000

1.000

9.032

Hasil Perhitungan uji signifikansi korelasi variabel X_1 dengan variabel Y dengan variabel X_2 sebagai pengontrol

Variabel Kontrol	Koefisien Korelasi $r_{y_{1.2}}$	Koefisien Determinasi $r^2_{y_1}$	N	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
X_2	0.701	0.4914	168	9.032	1,974	2,605	Sangat Signifikan
Persyaratan uji taraf signifikansi : $t_{hitung} > t_{tabel}$							

KESIMPULAN

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Berpengaruh Signifikan.

Tidak Berpengaruh Signifikan.

UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA
VARIABEL OCB (Y) TERHADAP VARIABEL KREATIVITAS GURU (X₂)

NOMOR RESPONDEN	X ₂	Y	K	ni	X ₂ ²	Y ²	X ₂ *Y	a	b	JKG	JKT	JK (a)	JK (b/a)	JK (s)	JK (TC)	ry1	r ² y	t _{hitung}
1	92	119	1	1	8464	14161	10948	19,044	0,8642	31049,62	2633100	2602050,4	2075,81	28973,81	2075,81	0,613	0,3758	7,898
2	93	131	2	2	8649	17161	12183											
3	93	141			8649	19881	13113											
4	94	140	3	4	8836	19600	13160											
5	94	128			8836	16384	12032											
6	94	109			8836	11881	10246											
7	94	124			8836	15376	11656											
8	95	123	4	1	9025	15129	11685											
9	97	111	5	2	9409	12321	10767											
10	97	103			9409	10609	9991											
11	98	115	6	1	9604	13225	11270											
12	99	141	7	1	9801	19881	13959											
13	100	108	8	2	10000	11664	10800											
14	100	134			10000	17956	13400											
15	101	149	9	3	10201	22201	15049											
16	101	122			10201	14884	12322											
17	101	143			10201	20449	14443											
18	102	99	10	5	10404	9801	10098											
19	102	103			10404	10609	10506											
20	102	113			10404	12769	11526											

NOMOR RESPONDEN	X ₂	Y	K	ni	X ₂ ²	Y ²	X ₂ *Y	a	b	JKG	JKT	JK (a)	JK (b/a)	JK (s)	JK (TC)	ry1	r ² y	t _{hitung}
21	102	126			10404	15876	12852											
22	102	101			10404	10201	10302											
23	103	114	11	2	10609	12996	11742											
24	103	150			10609	22500	15450											
25	105	140	12	6	11025	19600	14700											
26	105	136			11025	18496	14280											
27	105	134			11025	17956	14070											
28	105	144			11025	20736	15120											
29	105	119			11025	14161	12495											
30	105	109			11025	11881	11445											
31	106	128	13	3	11236	16384	13568											
32	106	109			11236	11881	11554											
33	106	121			11236	14641	12826											
34	107	120	14	2	11449	14400	12840											
35	107	133			11449	17689	14231											
36	108	107	15	3	11664	11449	11556											
37	108	109			11664	11881	11772											
38	108	145			11664	21025	15660											
39	109	109	16	4	11881	11881	11881											
40	109	109			11881	11881	11881											
41	109	111			11881	12321	12099											
42	109	136			11881	18496	14824											

NOMOR RESPONDEN	X ₂	Y	K	ni	X ₂ ²	Y ²	X ₂ *Y	a	b	JKG	JKT	JK (a)	JK (b/a)	JK (s)	JK (TC)	ry1	r ² y	t _{hitung}
43	110	110	17	4	12100	12100	12100											
44	110	145			12100	21025	15950											
45	110	145			12100	21025	15950											
46	110	102			12100	10404	11220											
47	111	110	18	5	12321	12100	12210											
48	111	135			12321	18225	14985											
49	111	119			12321	14161	13209											
50	111	128			12321	16384	14208											
51	111	109			12321	11881	12099											
52	112	114	19	1	12544	12996	12768											
53	113	146	20	1	12769	21316	16498											
54	114	146	21	5	12996	21316	16644											
55	114	105			12996	11025	11970											
56	114	131			12996	17161	14934											
57	114	120			12996	14400	13680											
58	114	147			12996	21609	16758											
59	115	143	22	3	13225	20449	16445											
60	115	140			13225	19600	16100											
61	115	116			13225	13456	13340											
62	116	125	23	3	13456	15625	14500											
63	116	136			13456	18496	15776											
64	116	123			13456	15129	14268											

NOMOR RESPONDEN	X ₂	Y	K	ni	X ₂ ²	Y ²	X ₂ *Y	a	b	JKG	JKT	JK (a)	JK (b/a)	JK (s)	JK (TC)	ry1	r ² y	t _{hitung}
65	117	123	24	3	13689	15129	14391											
66	117	121			13689	14641	14157											
67	117	123			13689	15129	14391											
68	118	124	25	4	13924	15376	14632											
69	118	113			13924	12769	13334											
70	118	100			13924	10000	11800											
71	118	131			13924	17161	15458											
72	119	113	26	6	14161	12769	13447											
73	119	133			14161	17689	15827											
74	119	129			14161	16641	15351											
75	119	122			14161	14884	14518											
76	119	116			14161	13456	13804											
77	119	136			14161	18496	16184											
78	120	128	27	2	14400	16384	15360											
79	120	109			14400	11881	13080											
80	121	120	28	5	14641	14400	14520											
81	121	147			14641	21609	17787											
82	121	110			14641	12100	13310											
83	121	137			14641	18769	16577											
84	121	99			14641	9801	11979											
85	122	125	29	1	14884	15625	15250											
86	123	136	30	5	15129	18496	16728											

NOMOR RESPONDEN	X ₂	Y	K	ni	X ₂ ²	Y ²	X ₂ *Y	a	b	JKG	JKT	JK (a)	JK (b/a)	JK (s)	JK (TC)	ry1	r ² y	t _{hitung}
87	123	119			15129	14161	14637											
88	123	128			15129	16384	15744											
89	123	128			15129	16384	15744											
90	123	114			15129	12996	14022											
91	125	112	31	1	15625	12544	14000											
92	126	127	32	5	15876	16129	16002											
93	126	128			15876	16384	16128											
94	126	115			15876	13225	14490											
95	126	114			15876	12996	14364											
96	126	118			15876	13924	14868											
97	127	133	33	6	16129	17689	16891											
98	127	115			16129	13225	14605											
99	127	126			16129	15876	16002											
100	127	142			16129	20164	18034											
101	127	105			16129	11025	13335											
102	127	111			16129	12321	14097											
103	128	116	34	7	16384	13456	14848											
104	128	128			16384	16384	16384											
105	128	102			16384	10404	13056											
106	128	132			16384	17424	16896											
107	128	142			16384	20164	18176											
108	128	131			16384	17161	16768											

NOMOR RESPONDEN	X ₂	Y	K	ni	X ₂ ²	Y ²	X ₂ *Y	a	b	JKG	JKT	JK (a)	JK (b/a)	JK (s)	JK (TC)	ry1	r ² y	t _{hitung}
109	128	138			16384	19044	17664											
110	129	133	35	5	16641	17689	17157											
111	129	111			16641	12321	14319											
112	129	107			16641	11449	13803											
113	129	119			16641	14161	15351											
114	129	128			16641	16384	16512											
115	130	121	36	1	16900	14641	15730											
116	131	144	37	4	17161	20736	18864											
117	131	145			17161	21025	18995											
118	131	133			17161	17689	17423											
119	131	122			17161	14884	15982											
120	132	103	38	1	17424	10609	13596											
121	133	109	39	1	17689	11881	14497											
122	134	146	40	7	17956	21316	19564											
123	134	116			17956	13456	15544											
124	134	116			17956	13456	15544											
125	134	138			17956	19044	18492											
126	134	116			17956	13456	15544											
127	134	144			17956	20736	19296											
128	134	141			17956	19881	18894											
129	135	101	41	2	18225	10201	13635											
130	135	106			18225	11236	14310											

NOMOR RESPONDEN	X ₂	Y	K	ni	X ₂ ²	Y ²	X ₂ *Y	a	b	JKG	JKT	JK (a)	JK (b/a)	JK (s)	JK (TC)	ry1	r ² y	t _{hitung}
131	136	132	42	2	18496	17424	17952											
132	136	125			18496	15625	17000											
133	137	129	43	2	18769	16641	17673											
134	137	107			18769	11449	14659											
135	138	115	44	2	19044	13225	15870											
136	138	147			19044	21609	20286											
137	139	148	45	6	19321	21904	20572											
138	139	99			19321	9801	13761											
139	139	130			19321	16900	18070											
140	139	137			19321	18769	19043											
141	139	148			19321	21904	20572											
142	139	143			19321	20449	19877											
143	140	131	46	4	19600	17161	18340											
144	140	118			19600	13924	16520											
145	140	138			19600	19044	19320											
146	140	144			19600	20736	20160											
147	141	125	47	1	19881	15625	17625											
148	142	121	48	3	20164	14641	17182											
149	142	102			20164	10404	14484											
150	142	139			20164	19321	19738											
151	143	142	49	5	20449	20164	20306											
152	143	126			20449	15876	18018											

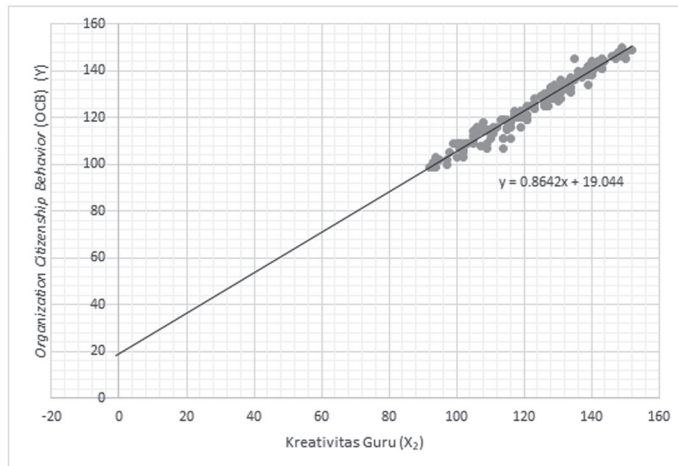
NOMOR RESPONDEN	X ₂	Y	K	ni	X ₂ ²	Y ²	X ₂ *Y	a	b	JKG	JKT	JK (a)	JK (b/a)	JK (s)	JK (TC)	ry1	r ² y	t _{hitung}
153	143	141			20449	19881	20163											
154	143	130			20449	16900	18590											
155	143	115			20449	13225	16445											
156	144	130	50	1	20736	16900	18720											
157	146	129	51	1	21316	16641	18834											
158	147	122	52	3	21609	14884	17934											
159	147	116			21609	13456	17052											
160	147	140			21609	19600	20580											
161	148	128	53	2	21904	16384	18944											
162	148	116			21904	13456	17168											
163	149	120	54	3	22201	14400	17880											
164	149	115			22201	13225	17135											
165	149	113			22201	12769	16837											
166	150	141	56	2	22500	19881	21150											
167	150	108			22500	11664	16200											
168	152	119	57	1	23104	14161	18088											
168	20492	20908	57	168	2539498	2633100	2552354	19,04	0,86	31049,62	2633100	2602050,4	2075,81	28973,81	2075,81	0,612516	0,375769	7,897953
Σ	ΣX	ΣY	k	ni	ΣX ²	ΣY ²	ΣXY	a	b	JKG	JKT	JK (a)	JK (b/a)	JK (s)	JK (TC)	ry1	r ² y	t _{hitung}

Menguji Keberartian dan Linearitas Regresi

1) Menentukan Harga a dan b

$$a = \frac{(\sum Y) \cdot (\sum X^2) - (\sum X) \cdot (\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} = \frac{53095824184 - 52302838168}{426635664 - 419922064} = \frac{127853798}{6713600} = \mathbf{19.044}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} = \frac{428795472 - 428446736}{426635664 - 419922064} = \frac{5801893}{6713600} = \mathbf{0.8642}$$



$$2) \text{ Jumlah Kuadrat Total (JK(T))} = \sum Y^2 = \mathbf{2633100}$$

$$3) \text{ Jumlah Kuadrat Konstata (JK (a))} = \frac{(\sum Y)^2}{N} = \frac{437144464}{168} = \mathbf{2602050.38}$$

$$4) \text{ Jumlah Kuadrat b/a (JK(b/a))} = b \left[\sum XY - \frac{(\sum X) \cdot (\sum Y)}{n} \right]$$

b	0.8642
$\sum XY$	2552354
$\sum X$	20492
$\sum Y$	20908
n	168
$(\sum X) \cdot (\sum Y)$	428446736
$(\sum X) \cdot (\sum Y) / n$	2550278.19
$\sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y) / n$	2075.81

$$5) \text{ Jumlah Kuadrat Galat (JK(G))} = \frac{(\sum Y^2 - (\sum Y)^2 / N)}{N} = \frac{2633100 - 2602050}{168} = \mathbf{31049.62}$$

- 6) Jumlah Kuadrat Sisa (JK(s)) $JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$
2633100 2602050 2075.81
28973.81
- 7) Jumlah Kuadrat Tuna Cocok $JK(TC) = JK(G) - JK(S)$
31049.619 28973.8
2075.81

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0.98038
R Square	0.96114
Adjusted R Square	0.96091
Standard Error	2.69604
Observations	168

ANOVA

	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	29843	29843	4105.713145	0.000
Residual	166	1206.6	7.26866		
Total	167	31049.6			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95.0%	Upper 95.0%
Intercept	19.04443	1.65815	11.4854	7.66339E-23	15.770652	22.318207	15.7707	22.3182
X2	0.864168	0.01349	64.0758	5.3547E-119	0.8375408	0.8907957	0.83754	0.8908

Ringkasan ANAVA untuk regresi $\hat{Y} = 19,044 + 0,8642X_2$

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}		Keterangan
					$\alpha=0.05$	$\alpha=0.01$	
Total	168	2633100					
Koefisien (a)	1	2602050.38	2602050.38	11.89	3.956	6.950	Sangat Signifikan
Regresi (b/a)	1	2075.81	2075.81				
Sisa	166	28973.81	174.54				
Tuna Cocok	55	2075.81	37.74	0.13	1.450	1.691	Non Signifikan Linear
Galat	111	31049.62	279.73				

- KESIMPULAN : 1) Keberartian Regresi : $F_{hitung} = 11,89 > F_{tabel} (\alpha=0,05) = 3,956$ dan $(\alpha=0,01) = 6,95$
Persamaan regresi $\hat{Y} = 19,044 + 0,8642X_2$ adalah Sangat Signifikan
- 2) Linearitas Regresi : $F_{hitung} = 0,13 > F_{tabel} (\alpha=0,05) = 1,483$ dan $(\alpha=0,01) = 1,743$
berarti Tidak Signifikan
- Dengan demikian Persamaan regresi $\hat{Y} = 19,044 + 0,8642X_2$ adalah Linear

Menghitung Koefisien korelasi sederhana antara X_2 dengan Y :

$$r_{y_2} = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} * \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$
$$r_{y_2} = \frac{168 * 2552354 - 20492 * 20908}{168 * 2539498 - 419922064 * 168 * 2633100 - 437144464}$$
$$r_{y_2} = \frac{428795472 - 416}{426635664 - 419922064 * 168 * -434511364}$$
$$r_{y_2} = \frac{428795888}{6713600 * -72997909152}$$
$$r_{y_2} = \frac{428795888}{-490078762882867000}$$
$$r_{y_2} = \frac{428795888}{700056256.9}$$

$r_{y_2} = 0.613$

Menentukan Koefisien determinasi ($r^2_{y_2}$)

$$r^2_{y_2} = r^2 \times 100\%$$

$$r^2_{y_2} = (0.613)^2 \times 100\%$$

$$r^2_{y_2} = 0.3758$$

$$r^2_{y_2} = 37,58 \%$$

Menguji keberartian Koefisien Korelasi (t_{hitung})

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \begin{matrix} 0.613 & 168 & 2 \\ 0.613 & 12.884 \end{matrix}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,701 * \sqrt{(168-2)}}{\sqrt{(1-0,701)}} \quad \begin{matrix} 7.898 \\ 1 & 0.0000 \end{matrix}$$

$$t_{hitung} = \frac{7.898}{1.000} \quad \begin{matrix} 1.000 \\ 7.898 \end{matrix}$$

$$t_{hitung} = 7.898$$

Hasil Perhitungan uji signifikansi korelasi variabel X_2 dengan variabel Y dengan variabel X_1 sebagai pengontrol

Variabel Kontrol	Koefisien Korelasi $r_{y_{2.1}}$	Koefisien Determinasi $r^2_{y_2}$	N	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
X_1	0.613	0.3758	168	7.898	1,974	2,605	Sangat Signifikan
Persyaratan uji taraf signifikansi : $t_{hitung} > t_{tabel}$							

KESIMPULAN Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berpengaruh Signifikan.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Tidak Berpengaruh Signifikan.

No	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	X_1Y	X_2Y	X_1X_2
1	125	121	119	15625	14641	14161	14875	14399	15125
2	139	129	131	19321	16641	17161	18209	16899	17931
3	149	139	141	22201	19321	19881	21009	19599	20711
4	147	140	140	21609	19600	19600	20580	19600	20580
5	136	131	128	18496	17161	16384	17408	16768	17816
6	117	103	109	13689	10609	11881	12753	11227	12051
7	132	123	124	17424	15129	15376	16368	15252	16236
8	130	120	123	16900	14400	15129	15990	14760	15600
9	118	110	111	13924	12100	12321	13098	12210	12980
10	111	94	103	12321	8836	10609	11433	9682	10434
11	120	109	115	14400	11881	13225	13800	12535	13080
12	150	143	141	22500	20449	19881	21150	20163	21450
13	114	102	108	12996	10404	11664	12312	11016	11628
14	142	139	134	20164	19321	17956	19028	18626	19738
15	158	152	149	24964	23104	22201	23542	22648	24016
16	129	120	122	16641	14400	14884	15738	14640	15480
17	150	142	143	22500	20164	20449	21450	20306	21300
18	105	93	99	11025	8649	9801	10395	9207	9765
19	109	102	103	11881	10404	10609	11227	10506	11118
20	118	106	113	13924	11236	12769	13334	11978	12508
21	134	123	126	17956	15129	15876	16884	15498	16482
22	108	93	101	11664	8649	10201	10908	9393	10044
23	120	111	114	14400	12321	12996	13680	12654	13320
24	157	149	150	24649	22201	22500	23550	22350	23393
25	148	138	140	21904	19044	19600	20720	19320	20424
26	143	134	136	20449	17956	18496	19448	18224	19162
27	141	129	134	19881	16641	17956	18894	17286	18189
28	152	143	144	23104	20449	20736	21888	20592	21736
29	123	114	119	15129	12996	14161	14637	13566	14022
30	116	109	109	13456	11881	11881	12644	11881	12644
31	136	126	128	18496	15876	16384	17408	16128	17136
32	114	101	109	12996	10201	11881	12426	11009	11514
33	126	117	121	15876	13689	14641	15246	14157	14742
34	128	119	120	16384	14161	14400	15360	14280	15232

No	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
35	142	131	133	20164	17161	17689	18886	17423	18602
36	116	109	107	13456	11881	11449	12412	11663	12644
37	114	102	109	12996	10404	11881	12426	11118	11628
38	154	150	145	23716	22500	21025	22330	21750	23100
39	109	101	109	11881	10201	11881	11881	11009	11009
40	117	99	109	13689	9801	11881	12753	10791	11583
41	118	114	111	13924	12996	12321	13098	12654	13452
42	144	135	136	20736	18225	18496	19584	18360	19440
43	118	105	110	13924	11025	12100	12980	11550	12390
44	152	143	145	23104	20449	21025	22040	20735	21736
45	148	135	145	21904	18225	21025	21460	19575	19980
46	108	97	102	11664	9409	10404	11016	9894	10476
47	112	105	110	12544	11025	12100	12320	11550	11760
48	143	132	135	20449	17424	18225	19305	17820	18876
49	127	121	119	16129	14641	14161	15113	14399	15367
50	136	126	128	18496	15876	16384	17408	16128	17136
51	111	103	109	12321	10609	11881	12099	11227	11433
52	120	105	114	14400	11025	12996	13680	11970	12600
53	154	146	146	23716	21316	21316	22484	21316	22484
54	155	147	146	24025	21609	21316	22630	21462	22785
55	109	102	105	11881	10404	11025	11445	10710	11118
56	140	127	131	19600	16129	17161	18340	16637	17780
57	128	119	120	16384	14161	14400	15360	14280	15232
58	156	148	147	24336	21904	21609	22932	21756	23088
59	150	143	143	22500	20449	20449	21450	20449	21450
60	149	138	140	22201	19044	19600	20860	19320	20562
61	123	106	116	15129	11236	13456	14268	12296	13038
62	132	121	125	17424	14641	15625	16500	15125	15972
63	144	134	136	20736	17956	18496	19584	18224	19296
64	129	119	123	16641	14161	15129	15867	14637	15351
65	129	117	123	16641	13689	15129	15867	14391	15093
66	129	118	121	16641	13924	14641	15609	14278	15222
67	129	119	123	16641	14161	15129	15867	14637	15351
68	132	123	124	17424	15129	15376	16368	15252	16236

No	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	X_1Y	X_2Y	X_1X_2
69	119	110	113	14161	12100	12769	13447	12430	13090
70	106	97	100	11236	9409	10000	10600	9700	10282
71	140	128	131	19600	16384	17161	18340	16768	17920
72	118	110	113	13924	12100	12769	13334	12430	12980
73	141	128	133	19881	16384	17689	18753	17024	18048
74	137	125	129	18769	15625	16641	17673	16125	17125
75	128	118	122	16384	13924	14884	15616	14396	15104
76	123	115	116	15129	13225	13456	14268	13340	14145
77	143	131	136	20449	17161	18496	19448	17816	18733
78	137	129	128	18769	16641	16384	17536	16512	17673
79	111	100	109	12321	10000	11881	12099	10900	11100
80	128	117	120	16384	13689	14400	15360	14040	14976
81	156	147	147	24336	21609	21609	22932	21609	22932
82	118	105	110	13924	11025	12100	12980	11550	12390
83	145	134	137	21025	17956	18769	19865	18358	19430
84	105	92	99	11025	8464	9801	10395	9108	9660
85	133	127	125	17689	16129	15625	16625	15875	16891
86	144	134	136	20736	17956	18496	19584	18224	19296
87	123	115	119	15129	13225	14161	14637	13685	14145
88	136	128	128	18496	16384	16384	17408	16384	17408
89	136	127	128	18496	16129	16384	17408	16256	17272
90	120	108	114	14400	11664	12996	13680	12312	12960
91	118	105	112	13924	11025	12544	13216	11760	12390
92	136	130	127	18496	16900	16129	17272	16510	17680
93	134	123	128	17956	15129	16384	17152	15744	16482
94	120	111	115	14400	12321	13225	13800	12765	13320
95	120	107	114	14400	11449	12996	13680	12198	12840
96	123	116	118	15129	13456	13924	14514	13688	14268
97	143	134	133	20449	17956	17689	19019	17822	19162
98	120	109	115	14400	11881	13225	13800	12535	13080
99	133	123	126	17689	15129	15876	16758	15498	16359
100	151	140	142	22801	19600	20164	21442	19880	21140
101	109	98	105	11881	9604	11025	11445	10290	10682
102	118	116	111	13924	13456	12321	13098	12876	13688

No	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
103	123	106	116	15129	11236	13456	14268	12296	13038
104	136	128	128	18496	16384	16384	17408	16384	17408
105	108	94	102	11664	8836	10404	11016	9588	10152
106	141	133	132	19881	17689	17424	18612	17556	18753
107	151	139	142	22801	19321	20164	21442	19738	20989
108	140	131	131	19600	17161	17161	18340	17161	18340
109	145	136	138	21025	18496	19044	20010	18768	19720
110	141	128	133	19881	16384	17689	18753	17024	18048
111	118	114	111	13924	12996	12321	13098	12654	13452
112	116	114	107	13456	12996	11449	12412	12198	13224
113	126	114	119	15876	12996	14161	14994	13566	14364
114	136	127	128	18496	16129	16384	17408	16256	17272
115	129	121	121	16641	14641	14641	15609	14641	15609
116	152	140	144	23104	19600	20736	21888	20160	21280
117	154	147	145	23716	21609	21025	22330	21315	22638
118	142	134	133	20164	17956	17689	18886	17822	19028
119	129	119	122	16641	14161	14884	15738	14518	15351
120	109	100	103	11881	10000	10609	11227	10300	10900
121	117	105	109	13689	11025	11881	12753	11445	12285
122	155	149	146	24025	22201	21316	22630	21754	23095
123	124	111	116	15376	12321	13456	14384	12876	13764
124	123	119	116	15129	14161	13456	14268	13804	14637
125	146	140	138	21316	19600	19044	20148	19320	20440
126	124	112	116	15376	12544	13456	14384	12992	13888
127	152	144	144	23104	20736	20736	21888	20736	21888
128	150	141	141	22500	19881	19881	21150	19881	21150
129	106	94	101	11236	8836	10201	10706	9494	9964
130	111	102	106	12321	10404	11236	11766	10812	11322
131	141	128	132	19881	16384	17424	18612	16896	18048
132	133	126	125	17689	15876	15625	16625	15750	16758
133	137	128	129	18769	16384	16641	17673	16512	17536
134	112	101	107	12544	10201	11449	11984	10807	11312
135	120	110	115	14400	12100	13225	13800	12650	13200
136	156	149	147	24336	22201	21609	22932	21903	23244

No	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	X_1Y	X_2Y	X_1X_2
137	157	150	148	24649	22500	21904	23236	22200	23550
138	105	94	99	11025	8836	9801	10395	9306	9870
139	139	127	130	19321	16129	16900	18070	16510	17653
140	145	137	137	21025	18769	18769	19865	18769	19865
141	155	148	148	24025	21904	21904	22940	21904	22940
142	150	142	143	22500	20164	20449	21450	20306	21300
143	139	134	131	19321	17956	17161	18209	17554	18626
144	123	108	118	15129	11664	13924	14514	12744	13284
145	146	139	138	21316	19321	19044	20148	19182	20294
146	150	142	144	22500	20164	20736	21600	20448	21300
147	133	122	125	17689	14884	15625	16625	15250	16226
148	129	121	121	16641	14641	14641	15609	14641	15609
149	108	95	102	11664	9025	10404	11016	9690	10260
150	148	137	139	21904	18769	19321	20572	19043	20276
151	151	139	142	22801	19321	20164	21442	19738	20989
152	134	126	126	17956	15876	15876	16884	15876	16884
153	150	143	141	22500	20449	19881	21150	20163	21450
154	139	127	130	19321	16129	16900	18070	16510	17653
155	120	111	115	14400	12321	13225	13800	12765	13320
156	137	126	130	18769	15876	16900	17810	16380	17262
157	137	129	129	18769	16641	16641	17673	16641	17673
158	128	118	122	16384	13924	14884	15616	14396	15104
159	123	116	116	15129	13456	13456	14268	13456	14268
160	148	136	140	21904	18496	19600	20720	19040	20128
161	137	129	128	18769	16641	16384	17536	16512	17673
162	123	108	116	15129	11664	13456	14268	12528	13284
163	128	118	120	16384	13924	14400	15360	14160	15104
164	125	115	115	15625	13225	13225	14375	13225	14375
165	119	111	113	14161	12321	12769	13447	12543	13209
166	149	139	141	22201	19321	19881	21009	19599	20711
167	114	107	108	12996	11449	11664	12312	11556	12198
168	126	113	119	15876	12769	14161	14994	13447	14238
168	22112	20492	20908	2945828	2539498	2633100	2784923	2584812	2734181
N	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	X_1Y	X_2Y	X_1X_2

Menentukan Persamaan Regresi linear :

a). Jumlah Kuadrat X_1 ($\sum X_1^2$)

$$\begin{array}{rcl} X_1^2 & & (X_1)^2/N \\ 2945828 & - & 2910360.38 \\ \hline 35467.61905 \end{array}$$

b). Jumlah Kuadrat X_2 ($\sum X_2^2$)

$$\begin{array}{rcl} X_2^2 & & (X_2)^2/N \\ 2539498 & - & 2499536.1 \\ \hline 39961.90476 \end{array}$$

c). Jumlah Kuadrat y^2 ($\sum y^2$)

$$\begin{array}{rcl} y^2 & & (y)^2/N \\ 2633100 & - & 2602050.38 \\ \hline 31049.62 \end{array}$$

d). Jumlah Kuadrat X_1y

$$\begin{array}{rcl} X_1Y & - & (X_1 \cdot Y)/n \\ 2784923 & & 2751891.05 \\ \hline 33031.95238 \end{array}$$

e). Jumlah Kuadrat X_2y

$$\begin{array}{rcl} X_2Y & & (X_2 \cdot Y)/n \\ 2584812 & & 2550278.19 \\ \hline 34533.80952 \end{array}$$

f). Jumlah X_1X_2

$$\begin{array}{rcl} X_1X_2 & & (X_1)(X_2)/n \\ 2734181 & & 2697137.52 \\ \hline 37043.47619 \end{array}$$

Menetapkan nilai a, b1 dan b2

$$b1 = \frac{1320019735 - 1279252351}{40767384.29} \quad a = \frac{124.45238 \cdot 0.903 \cdot 131.619 + 0.027 \cdot 121.976}{124.45238 \cdot 118.88391 + 3.27992}$$

$$\frac{1417353615 - 1372219128}{45134486.24} \quad a = \quad \mathbf{2.289}$$

$$b1 = \quad \mathbf{0.903}$$

$$b2 = \frac{1224832000 - 1223618342}{1213658.905} \\ \frac{1417353615 - 1372219128}{45134486.24}$$

$$b2 = \quad \mathbf{0.027}$$

Persamaan Regresi $\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$

$$\hat{Y} = \mathbf{2,289 + 0,903X_1 + 0,027X_2}$$

Analisis Varians

1. Jumlah Kuadrat Total (JKT)

$$JKT = \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2 / n}{168}$$

$$JKT = \frac{2633100 - \frac{437144464}{168}}{168}$$

$$JKT = \frac{2633100 - 2602050.4}{168}$$

$$JKT = \quad \mathbf{31049.62}$$

2. Jumlah Kuadrat Regresi (JKReg)

$$JK \text{ Reg} = b_1(X_1Y) + b_2(X_2Y)$$

$$JK \text{ Reg} = 0.903 \cdot 33031.952 + 0.027 \cdot 34533.81$$

$$JK \text{ Reg} = 29835.86186 + 928.608453$$

$$JK \text{ Reg} = 30764.47031$$

3. Jumlah Kuadrat Galat (JKG)

$$JKG = JKT - JKReg$$

$$JKG = 31049.62 - 30764.4703$$

$$JKG = 285.15$$

4. Derajat Bebas Total

$$dk \text{ Total} = n - 1$$

$$dk \text{ Total} = 168 - 1$$

$$dk \text{ Total} = 167$$

5. Derajat Bebas Regresi

$$dk \text{ Reg} = K - 1$$

$$dk \text{ Reg} = 3 - 1$$

$$dk \text{ Reg} = 2$$

6. Derajat Bebas Galat

$$dk \text{ G} = dk \text{ Total} - dk \text{ Reg}$$

$$dk \text{ G} = 167 - 2$$

$$dk \text{ G} = 165$$

Hasil Uji signifikansi dan regresi ganda variabel X_1 dan X_2 secara bersama - sama terhadap variabel Y dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 2,289 + 0,903X_1 + 0,027X_2$

Sumber Varian	dk	JK	KT	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
Total	167	31,049.62			3.898	6.789	Sangat Signifikan
Regresi	2	30,764.47	15,382.24				
Sisa	165	285.149	1.728				

Uji Korelasi Ganda

$$r_{1.2} = \frac{JK \text{ Reg}}{JK \text{ Total}}$$

$$r_{1.2} = \frac{30764.47}{31049.62}$$

$$r_{1.2} = \frac{30764.4703}{176}$$

$$r_{1.2} = 174.59$$

Korelasi Ganda ($R_{X_1, X_2, Y}$)

29835.8619 + 928.60845

30764.4703

31049.619

0.991 akar dari

0.995

Menguji Koefisien korelasi ganda

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

$$= \frac{0,995*0,995 (168 - 2 - 1)}{2 (1 - 0,995*0,995)}$$

$$= \frac{163.35}{0.02}$$

Hitung Nilai determinasi korelasi ganda

= **8174.00**

99.08

99.08

Hitung signifikansi korelasi ganda

0.9908 165

163.48

2 1 0.9908

2 0.0092

0.02

8,901

Koefisien Korelasi $r_{y.12}$	Koefisien Determinasi $r^2_{y.12}$	dk pembilang	dk penyebut	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
0.995	0.991	2	166	8174.00	3.96	6.95	Sangat signifikan
Persyaratan uji taraf signifikansi: $F_{hitung} > F_{tabel}$							

a. Definisi konseptual *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y)

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku individu yang diwujudkan atas kemauan individu sendiri (bersifat sukarela), sifat-sifat kooperatif, senang membantu dan memperhatikan orang lain, dan kesungguhan bekerja yang melebihi persyaratan akan menunjang efektivitas fungsi organisasi baik secara langsung atau eksplisit, tidak diatur oleh sistem imbalan formal yang berlaku dalam organisasi.

b. Definisi operasional *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku guru yang diwujudkan atas kemauan guru itu sendiri (bersifat sukarela), sifat-sifat kooperatif, senang membantu dan memperhatikan orang lain, dan kesungguhan bekerja yang melebihi persyaratan akan menunjang efektivitas fungsi organisasi baik secara langsung atau eksplisit, tidak diatur oleh sistem imbalan formal yang berlaku dalam organisasi, yang dinilai oleh guru dengan menggunakan instrumen penelitian kuesioner berdasarkan indikator-indikator :

- (1) membantu rekan kerja dengan sukarela,
- (2) bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan melampaui persyaratan minimum jam kerja;
- (3) melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi,
- (4) bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi atau lingkungan kerjanya, dan
- (5) menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya.

Kepemimpinan Melayani Variabel X₁

a. Definisi konseptual kepemimpinan melayani (X₁)

Kepemimpinan melayani adalah perilaku pemimpin yang berawal dari perasaan dan memiliki komitmen untuk melakukan pelayanan secara sadar untuk mengarahkan individu, mengutamakan kepentingan orang lain, aspirasi, harmonis, berkarakteristik untuk mencapai visi organisasi yang. tujuan utamanya membangun kesejahteraan orang yang dipimpin, menyelesaikan tugas-tugas dan tujuan demi kebaikan bersama.

b. Definisi operasional variabel kepemimpinan melayani (X_1)

Kepemimpinan melayani adalah perilaku kepala sekolah yang berawal dari perasaan dan memiliki komitmen untuk melakukan pelayanan secara sadar untuk mengarahkan individu, mengutamakan kepentingan orang lain, aspirasi, harmonis, berkarakteristik untuk mencapai visi organisasi yang. tujuan utamanya membangun kesejahteraan orang yang dipimpin, menyelesaikan tugas-tugas dan tujuan demi kebaikan bersama, yang dinilai oleh guru dengan menggunakan instrumen penelitian kuesioner berdasarkan indikator – indikator. Adapun indikator kepemimpinan melayani adalah :

- 1) Perilaku mendengarkan, dan memahami individu lain, serta belajar dari orang lain,
- 2) Perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya,
- 3) Perilaku yang didasari empati dengan orang lain,
- 4) Menunjukkan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang,
- 5) Pengambilan keputusan secara bijaksana,
- 6) Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan,
- 7) Perilaku rendah hati ,
- 8) Mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan, dan Membuat perubahan positif.

Kreativitas Guru Variabel X_2

a. Definisi konseptual kreativitas (X_2)

Kreativitas adalah aktivitas mewujudkan idea-idea (gagasan) orisinal, baru atau unik melalui penggunaan imajinasi untuk mengatasi kesulitan / mengurangi hambatan agar menghasilkan produk unggul yang dilakukan individu.

b. Definisi operasional kreativitas guru (X_2)

Kreativitas adalah aktivitas mewujudkan idea-idea (gagasan) orisinal, baru atau unik melalui penggunaan imajinasi untuk mengatasi kesulitan / mengurangi hambatan agar menghasilkan produk unggul yang dilakukan guru swasta SMK PGRI di Kabupaten Bogor, yang dinilai oleh kepala sekolah dengan menggunakan instrumen penelitian kuesioner berdasarkan indikator-indikatornya :

- 1) kejelian mencari peluang atau cara baru,
- 2) mempelajari hal-hal baru,

- 3) keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik,
- 4) digerakkan dari dalam diri,
- 5) aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah,
- 6) menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi),
- 7) memunculkan ide-ide unik atau kreatif,
- 8) menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru / original.

UJI NORMALITAS VARIABEL Y

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB (Y)	168	100.0%	0	0.0%	168	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
OCB (Y)	Mean	124.45	1.052
	95% Confidence Interval Lower Bound for Mean	122.38	
	Upper Bound	126.53	
	5% Trimmed Mean	124.50	
	Median	124.00	
	Variance	185.926	
	Std. Deviation	13.635	
	Minimum	99	
	Maximum	150	
	Range	51	
	Interquartile Range	22	
	Skewness	.037	.187
	Kurtosis	-1.045	.373

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
OCB (Y)	.084	168	.006	.967	168	.001

a. Lilliefors Significance Correction

UJI NORMALITAS VARIABEL X₁

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepemimpinan Melayani (X1)	168	100.0%	0	0.0%	168	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Kepemimpinan Melayani (X1)	Mean	131.62	1.124
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	129.40
		Upper Bound	133.84
	5% Trimmed Mean	131.65	
	Median	132.00	
	Variance	212.381	
	Std. Deviation	14.573	
	Minimum	105	
	Maximum	158	
	Range	53	
	Interquartile Range	24	
	Skewness	-.007	.187
	Kurtosis	-1.098	.373

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Melayani (X1)	.085	168	.005	.963	168	.000

a. Lilliefors Significance Correction

UJI NORMALITAS VARIABEL X_2

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kreativitas Guru (X2)	168	100.0%	0	0.0%	168	100.0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Kreativitas Guru (X2)	Mean		121.98	1.193
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	119.62	
		Upper Bound	124.33	
	5% Trimmed Mean		122.03	
	Median		121.50	
	Variance		239.293	
	Std. Deviation		15.469	
	Minimum		92	
	Maximum		152	
	Range		60	
	Interquartile Range		25	
	Skewness		-.021	.187
	Kurtosis		-.959	.373

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kreativitas Guru (X2)	.065	168	.084	.974	168	.003

a. Lilliefors Significance Correction

UJI NORMALITAS VARIABEL X₁ TERHADAP VARIABEL Y

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB (Y)	168	100.0%	0	0.0%	168	100.0%
Kepemimpinan Melayani (X1)	168	100.0%	0	0.0%	168	100.0%

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
OCB (Y)	.084	168	.006	.967	168	.001
Kepemimpinan Melayani (X1)	.085	168	.005	.963	168	.000

a. Lilliefors Significance Correction

UJI NORMALITAS VARIABEL X₂ TERHADAP VARIABEL Y

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB (Y)	168	100.0%	0	0.0%	168	100.0%
Kreativitas Guru (X2)	168	100.0%	0	0.0%	168	100.0%

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
OCB (Y)	.084	168	.006	.967	168	.001
Kreativitas Guru (X2)	.065	168	.084	.974	168	.003

a. Lilliefors Significance Correction

UJI NORMALITAS
VARIABEL X₁ DAN VARIABEL X₂ TERHADAP VARIABEL Y

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB (Y)	168	100.0%	0	0.0%	168	100.0%
Kreativitas Guru (X2)	168	100.0%	0	0.0%	168	100.0%
Kepemimpinan Melayani (X1)	168	100.0%	0	0.0%	168	100.0%

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
OCB (Y)	.084	168	.006	.967	168	.001
Kreativitas Guru (X2)	.065	168	.084	.974	168	.003
Kepemimpinan Melayani (X1)	.085	168	.005	.963	168	.000

a. Lilliefors Significance Correction

UJI HOMOGENITAS

Test of Homogeneity of Variances			
OCB (Y)			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4.200	39	124	.000

ANOVA					
OCB (Y)					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	30884.127	43	718.236	538.159	.000
Within Groups	165.492	124	1.335		
Total	31049.619	167			

ANOVA

OCB (Y)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	30351.124	55	551.839	88.484	.000
Within Groups	698.495	112	6.237		
Total	31049.619	167			

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kepemimpinan Melayani (X1)	4.228	41	118	.000
Kreativitas Guru (X2)	2.725	41	118	.000

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepemimpinan Melayani (X1)	Between Groups	35259.136	49	719.574	407.274	.000
	Within Groups	208.483	118	1.767		
	Total	35467.619	167			
Kreativitas Guru (X2)	Between Groups	38974.908	49	795.406	95.094	.000
	Within Groups	986.997	118	8.364		
	Total	39961.905	167			

UJI LINEARITAS VARIABEL X_1 DENGAN VARIABEL Y

Case Processing Summary

	Cases					
	Excluded			Total		
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB (Y) * Kepemimpinan Melayani (X1)	168	100.0%	0	0.0%	168	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB (Y) * Kepemimpinan Melayani (X1)	Between Groups	(Combined)	30884.127	43	718.236	538.159	.000
		Linearity	30763.550	1	30763.550	23050.477	.000
		Deviation from Linearity	120.576	42	2.871	2.151	.001

	Within Groups	165.492	124	1.335		
	Total	31049.619	167			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB (Y) * Kepemimpinan Melayani (X1)	.995	.991	.997	.995

UJI LINEARITAS VARIABEL X_2 DENGAN VARIABEL Y

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB (Y) * Kreativitas Guru (X2)	168	100.0%	0	0.0%	168	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB (Y) * Kreativitas Guru (X2)	Between Groups	(Combined)	30351.124	55	551.839	88.484	.000
		Linearity	29843.022	1	29843.022	4785.170	.000
		Deviation from Linearity	508.102	54	9.409	1.509	.035
	Within Groups		698.495	112	6.237		
	Total		31049.619	167			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB (Y) * Kreativitas Guru (X2)	.980	.961	.989	.978

UJI KORELASI

Correlations				
		OCB (Y)	Kepemimpinan Melayani (X1)	Kreativitas Guru (X2)
OCB (Y)	Pearson Correlation	1	.995**	.980**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	168	168	168
Kepemimpinan Melayani (X1)	Pearson Correlation	.995**	1	.984**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	168	168	168
Kreativitas Guru (X2)	Pearson Correlation	.980**	.984**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	168	168	168
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

UJI PARSIAL

Correlations				
Control Variables			OCB (Y)	Kepemimpinan Melayani (X1)
Kreativitas Guru (X2)	OCB (Y)	Correlation	1.000	.874
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	165
	Kepemimpinan Melayani (X1)	Correlation	.874	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	165	0

Correlations				
Control Variables			OCB (Y)	Kreativitas Guru (X2)
Kepemimpinan Melayani (X1)	OCB (Y)	Correlation	1.000	.057
		Significance (2-tailed)	.	.467
		df	0	165
	Kreativitas Guru (X2)	Correlation	.057	1.000
		Significance (2-tailed)	.467	.
		df	165	0

Correlations

Control Variables			Kreativitas Guru (X2)	Kepemimpinan Melayani (X1)
OCB (Y)	Kreativitas Guru (X2)	Correlation	1.000	.428
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	165
	Kepemimpinan Melayani (X1)	Correlation	.428	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	165	0

UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA VARIABEL X_1 DENGAN VARIABEL Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Melayani (X1) ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: OCB (Y)
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 ^a	.991	.991	1.313

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Melayani (X1)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30763.550	1	30763.550	17851.468	.000 ^b
	Residual	286.069	166	1.723		
	Total	31049.619	167			

- a. Dependent Variable: OCB (Y)
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Melayani (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.872	.923		2.028	.044
	Kepemimpinan Melayani (X1)	.931	.007	.995	133.609	.000

a. Dependent Variable: OCB (Y)

UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA VARIABEL X_2 DENGAN VARIABEL Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kreativitas Guru (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.961	.961	2.696

a. Predictors: (Constant), Kreativitas Guru (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29843.022	1	29843.022	4105.713	.000 ^b
	Residual	1206.597	166	7.269		
	Total	31049.619	167			

a. Dependent Variable: OCB (Y)

b. Predictors: (Constant), Kreativitas Guru (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.044	1.658		11.485	.000
	Kreativitas Guru (X2)	.864	.013	.980	64.076	.000

a. Dependent Variable: OCB (Y)

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA VARIABEL X₁ DAN VARIABEL X2 BERSAMA SAMA DENGAN VARIABEL Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Melayani (X1), Kreativitas Guru (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 ^a	.991	.991	1.315

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Melayani (X1), Kreativitas Guru (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30764.470	2	15382.235	8900.859	.000 ^b
	Residual	285.149	165	1.728		
	Total	31049.619	167			

a. Dependent Variable: OCB (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Melayani (X1), Kreativitas Guru (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.289	1.086		2.107	.037
	Kreativitas Guru (X2)	.027	.037	.031	.730	.467
	Kepemimpinan Melayani (X1)	.903	.039	.965	23.091	.000
a. Dependent Variable: OCB (Y)						

UJI PARSIAL

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OCB (Y)	124.45	13.635	168
Kepemimpinan Melayani (X1)	131.62	14.573	168
Kreativitas Guru (X2)	121.98	15.469	168

Correlations

Control Variables			OCB (Y)	Kepemimpinan Melayani (X1)	Kreativitas Guru (X2)
-none ^a	OCB (Y)	Correlation	1.000	.995	.980
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000
		df	0	166	166
	Kepemimpinan Melayani (X1)	Correlation	.995	1.000	.984
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000
		df	166	0	166
	Kreativitas Guru (X2)	Correlation	.980	.984	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.
		df	166	166	0
Kreativitas Guru (X2)	OCB (Y)	Correlation	1.000	.701	
		Significance (2-tailed)	.	.000	
		df	0	165	
	Kepemimpinan Melayani (X1)	Correlation	.701	1.000	
		Significance (2-tailed)	.000	.	
		df	165	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OCB (Y)	124.45	13.635	168
Kreativitas Guru (X2)	121.98	15.469	168
Kepemimpinan Melayani (X1)	131.62	14.573	168

Correlations

Control Variables			OCB (Y)	Kreativitas Guru (X2)	Kepemimpinan Melayani (X1)
-none ^a	OCB (Y)	Correlation	1.000	.980	.995
		Significance (2-tailed)	.	.000	.000
		df	0	166	166
	Kreativitas Guru (X2)	Correlation	.980	1.000	.984
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000
		df	166	0	166
	Kepemimpinan Melayani (X1)	Correlation	.995	.984	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.
		df	166	166	0
Kepemimpinan Melayani (X1)	OCB (Y)	Correlation	1.000	.613	
		Significance (2-tailed)	.	.000	
		df	0	165	
	Kreativitas Guru (X2)	Correlation	.613	1.000	
		Significance (2-tailed)	.000	.	
		df	165	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

LAPORAN

**SCIENTIFIC IDENTIFICATION THEORI TO CONDUCT OPERATION
RESEARCH IN EDUCATION MANAGEMENT (SITOREM) ANALYSIS.**

JUDUL TESIS :

**PENINGKATAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
MELALUI PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN
KREATIVITAS**

(Studi Empirik Menggunakan Pendekatan Korelasional
dan Analisis SITOREM pada Guru Swasta SMK PGRI di Kabupaten Bogor)



**ANDI HERMAWAN
NPM : 072117029**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN
2019**

PENILAIAN BOBOT INDIKATOR
VARIABEL : KEPEMIMPINAN MELAYANI (X₁)

NO	INDIKATOR	PENILAIAN (JUDGMENT) PAKAR				TOTAL	BOBOT (%)
		Cost	Benefit	Urgency	Importance		
1	Perilaku mendengarkan, memahami individu lain, serta belajar dari orang lain	3	3	3	4	13	12.15%
2	Perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya	3	3	2	2	10	9.35%
3	Perilaku yang didasari empati dengan orang lain	4	4	4	5	17	15.89%
4	Menunjukkan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang	2	3	3	3	11	10.28%
5	Pengambilan keputusan secara bijaksana	2	3	2	3	10	9.35%
6	Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan	4	5	4	5	18	16.82%
7	Perilaku yang rendah hati	4	4	4	4	16	14.95%
8	Mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan dan membuat perubahan positif	2	3	3	4	12	11.21%
TOTAL		24	28	25	30	107	100%

PENILAIAN BOBOT INDIKATOR
VARIABEL : KREATIVITAS GURU (X_2)

NO	INDIKATOR	PENILAIAN (JUDGMENT) PAKAR				TOTAL	BOBOT (%)
		Cost	Benefit	Urgency	Importance		
1	Kejelian mencari peluang atau cara baru	4	5	4	5	18	15.52%
2	Mempelajari hal-hal baru	3	4	3	4	14	12.07%
3	Keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik	3	4	3	3	13	11.21%
4	Digerakkan dari dalam diri	3	3	3	3	12	10.34%
5	Aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah	3	4	3	4	14	12.07%
6	Menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi)	3	3	3	3	12	10.34%
7	Memunculkan ide-ide unik atau kreatif	5	5	5	5	20	17.24%
8	Menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru / original	3	3	3	4	13	11.21%
TOTAL		27	31	27	31	116	100%

PENILAIAN BOBOT INDIKATOR
VARIABEL : *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*(Y)

NO	INDIKATOR	PENILAIAN (JUDGMENT) PAKAR				TOTAL	BOBOT (%)
		Cost	Benefit	Urgency	Importance		
1	Membantu rekan kerja dengan sukarela	3	3	3	3	12	18.18%
2	Bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan melampaui persyaratan minimum jam kerja	2	3	3	3	11	16.67%
3	Melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi	4	5	4	5	18	27.27%
4	Bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi atau lingkungan kerjanya	3	4	4	4	15	22.73%
5	Menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya	2	3	2	3	10	15.15%
TOTAL		14	18	16	18	66	100%

TABEL PENETAPAN KLASIFIKASI INDIKATOR
(Variabel “Kepemimpinan Melayani”) (X₁)

NO	Indikator-indikator Variabel Kepemimpinan Melayani (8 Indikator)	Bobot Penilaian Expert	Rata-Rata Skor Hasil Penelitian	Penetapan Peringkat Indikator di dalam Variabel Tersebut
1	Perilaku mendengarkan, memahami individu lain, serta belajar dari orang lain	12.15%	4.13	(12%)(4.13) : Dipertahankan atau Dikembangkan
2	Perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya	9.35%	4.20	(9%)(4.20) : Dipertahankan atau Dikembangkan
3	Perilaku yang didasari empati dengan orang lain	15.89%	4.14	(16%)(4.14) : Dipertahankan atau Dikembangkan
4	Menunjukkan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang	10.28%	4.12	(10%)(4.12) : Dipertahankan atau Dikembangkan
5	Pengambilan keputusan secara bijaksana	9.35%	3.60	(9%)(3.60) : Prioritas untuk segera di perbaiki
6	Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan	16.82%	3.46	(17%)(3.46) : Prioritas untuk segera di perbaiki
7	Perilaku yang rendah hati	14.95%	3.65	(15%)(3.65) : Prioritas untuk segera di perbaiki
8	Mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan dan membuat perubahan positif	11.21%	4.06	(11%)(4.06) : Dipertahankan atau Dikembangkan
Jumlah/Rata-Rata		100%		

KETERANGAN		
No	BOBOT SKOR	KLASIFIKASI INDIKATOR
1	4.00 - 5.00	Dipertahankan atau Dikembangkan
2	3.00 - 3.99	Prioritas untuk segera Diperbaiki
3	< 3.00	Tidak dapat diklasifikasikan (tidak teridentifikasi)

TABEL PENETAPAN KLASIFIKASI INDIKATOR
(Variabel “Kreativitas Guru”) (X₂)

NO	Indikator-indikator Variabel Kepemimpinan Melayani (8 Indikator)	Bobot Penilaian Expert	Rata-Rata Skor Hasil Penelitian	Penetapan Peringkat Indikator di dalam Variabel Tersebut
1	Kejelian mencari peluang atau cara baru	16%	4.07	(16%)(4.07) : Dipertahankan atau Dikembangkan
2	Mempelajari hal-hal baru	12%	3.98	(12%)(3.98) : Prioritas untuk segera di perbaiki
3	Keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik	11%	3.81	(11%)(3.81) : Prioritas untuk segera di perbaiki
4	Digerakkan dari dalam diri	10%	4.01	(10%)(4.01) : Dipertahankan atau Dikembangkan
5	Aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah	12%	4.02	(12%)(4.02) : Dipertahankan atau Dikembangkan
6	Menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi)	10%	4.04	(10%)(4.04) : Dipertahankan atau Dikembangkan
7	Memunculkan ide-ide unik atau kreatif	17%	4.43	(17%)(4.43) : Dipertahankan atau Dikembangkan
8	Menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru / original	11%	3.54	(11%)(3.54) : Prioritas untuk segera di perbaiki
Jumlah/Rata-Rata		100%		

KETERANGAN		
No	BOBOT SKOR	KLASIFIKASI INDIKATOR
1	4.00 - 5.00	Dipertahankan atau Dikembangkan
2	3.00 - 3.99	Prioritas untuk segera Diperbaiki
3	< 3.00	Tidak dapat diklasifikasikan (tidak teridentifikasi)

TABEL PENETAPAN KLASIFIKASI INDIKATOR
(Variabel “Organization Citizenship Behavior (OCB)” (Y)

NO	Indikator-indikator Variabel Kepemimpinan Melayani (8 Indikator)	Bobot Penilaian Expert	Rata-Rata Skor Hasil Penelitian	Penetapan Peringkat Indikator di dalam Variabel Tersebut
1	Membantu rekan kerja dengan senang hati	18%	3.87	(18%)(3.87) : Prioritas untuk segera di perbaiki
2	Bekerja melampaui syarat minimum	17%	3.77	(17%)(3.77) : Prioritas untuk segera di perbaiki
3	Melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi,	27%	4.08	(27%)(4.08) : Dipertahankan atau Dikembangkan
4	Bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi	23%	4.02	(23%)(4.02) : Dipertahankan atau Dikembangkan
5	Menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya.	15%	4.04	(15%)(4.04) : Dipertahankan atau Dikembangkan
Jumlah/Rata-Rata		100%		

KETERANGAN		
No	BOBOT SKOR	KLASIFIKASI INDIKATOR
1	4.00 - 5.00	Dipertahankan atau Dikembangkan
2	3.00 - 3.99	Prioritas untuk segera Diperbaiki
3	< 3.00	Tidak dapat diklasifikasikan (tidak teridentifikasi)

TABEL RANKING KLASIFIKASI INDIKATOR

NO	Indikator-indikator Variabel Organization Citizenship Behavior (OCB) (5 Indikator)	Bobot Penilaian Expert	Rata-Rata Skor Hasil Penelitian	Penetapan Peringkat Indikator di dalam Variabel Tersebut
1	Membantu rekan kerja dengan senang hati	18.18%	3.87	(18%)(3.87) : Prioritas untuk segera di perbaiki
2	Bekerja melampaui syarat minimum	16.67%	3.77	(17%)(3.77) : Prioritas untuk segera di perbaiki
3	Melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi,	27.27%	4.08	(27%)(4.08) : Dipertahankan atau Dikembangkan
4	Menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya.	15.15%	4.04	(15%)(4.04) : Dipertahankan atau Dikembangkan
5	Bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi	22.73%	4.02	(23%)(4.02) : Dipertahankan atau Dikembangkan
Jumlah/Rata-Rata		100%		

NO	Indikator-indikator Variabel Kepemimpinan Melayani (8 Indikator)	Bobot Penilaian Expert	Rata-Rata Skor Hasil Penelitian	Penetapan Peringkat Indikator di dalam Variabel Tersebut
1	Perilaku yang rendah hati	14.95%	3.65	(15%)(3.65) : Prioritas untuk segera di perbaiki
2	Pengambilan keputusan secara bijaksana	9.35%	3.60	(9%)(3.60) : Prioritas untuk segera di perbaiki
3	Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan	16.82%	3.46	(17%)(3.46) : Prioritas untuk segera di perbaiki
4	Perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya	9.35%	4.20	(9%)(4.20) : Dipertahankan atau Dikembangkan
5	Perilaku yang didasari empati dengan orang lain	15.89%	4.14	(16%)(4.14) : Dipertahankan atau Dikembangkan

NO	Indikator-indikator Variabel <i>Kepemimpinan Melayani</i> (8 Indikator)	Bobot Penilaian Expert	Rata-Rata Skor Hasil Penelitian	Penetapan Peringkat Indikator di dalam Variabel Tersebut
6	Perilaku mendengarkan, memahami individu lain, serta belajar dari orang lain	12.15%	4.13	(12%)(4.13) : Dipertahankan atau Dikembangkan
7	Menunjukkan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang	10.28%	4.12	(10%)(4.12) : Dipertahankan atau Dikembangkan
8	Mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan dan membuat perubahan positif	11.21%	4.06	(11%)(4.06) : Dipertahankan atau Dikembangkan
	Jumlah/Rata-Rata	100%		

NO	Indikator-indikator Variabel <i>Kreativitas Guru</i> (8 Indikator)	Bobot Penilaian Expert	Rata-Rata Skor Hasil Penelitian	Penetapan Peringkat Indikator di dalam Variabel Tersebut
1	Mempelajari hal-hal baru	12.07%	3.98	(12%)(3.98) : Prioritas untuk segera di perbaiki
2	Keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik	11.21%	3.81	(11%)(3.81) : Prioritas untuk segera di perbaiki
3	Menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru / original	11.21%	3.54	(11%)(3.54) : Prioritas untuk segera di perbaiki
4	Memunculkan ide-ide unik atau kreatif	17.24%	4.43	(17%)(4.43) : Dipertahankan atau Dikembangkan
5	Kejelian mencari peluang atau cara baru	15.52%	4.07	(16%)(4.07) : Dipertahankan atau Dikembangkan
6	Menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi)	10.34%	4.04	(10%)(4.04) : Dipertahankan atau Dikembangkan
7	Aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah	12.07%	4.02	(12%)(4.02) : Dipertahankan atau Dikembangkan

NO	Indikator-indikator Variabel <i>Kreativitas Guru</i> (8 Indikator)	Bobot Penilaian Expert	Rata-Rata Skor Hasil Penelitian	Penetapan Peringkat Indikator di dalam Variabel Tersebut
8	Digerakkan dari dalam diri	10.34%	4.01	Dipertahankan (10%)(4.01) : atau Dikembangkan
	Jumlah/Rata-Rata	100%		

KETERANGAN		
No	BOBOT SKOR	KLASIFIKASI INDIKATOR
1	4.00 - 5.00	Dipertahankan atau Dikembangkan
2	3.00 - 3.99	Prioritas untuk segera Diperbaiki
3	< 3.00	Tidak dapat diklasifikasikan (tidak teridentifikasi)

DESKRIPSI
INDIKATOR VARIABEL PENELITIAN

NO	INDIKATOR	DESKRIPSI INDIKATOR
A	VARIABEL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)	
1.	<i>Altruism</i>	Membantu rekan kerja dengan sukarela dan senang hati
2.	Conscientiousness	Bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan melampaui persyaratan minimum jam kerja
3.	Civic Virtue	Melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi
4.	Sportmanship	Bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi atau lingk. kerja
5.	Courtesy	Menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya.
B	VARIABEL KEPEMIMPINAN MELAYANI	
1.	Mendengarkan (<i>Listening</i>)	Perilaku mendengarkan, memahami individu lain, serta belajar dari orang lain
2.	Penyembuhan (<i>Emotional healing</i>)	Perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya
3.	Empati (<i>Empathy</i>)	Perilaku yang didasari empati dengan orang lain
4.	Persuasi (<i>Stewardship</i>)	Menunjukkan keterbukaan dan persuasi
5.	Bijaksana (<i>Wisdom</i>)	Pengambilan keputusan secara bijaksana
6.	Pelayananan (<i>Service</i>)	Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan
7.	Kerendahan hati (<i>humility</i>)	Perilaku yang rendah hati
8.	Tinjauan ke masa depan (<i>Vision</i>).	Mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan dan membuat perubahan positif
C	VARIABEL KREATIVITAS GURU	
1.	Kejelian (<i>Greatness</i>)	Kejelian mencari peluang atau cara baru
2.	Pembelajar (<i>Learning</i>)	Mempelajari hal-hal baru
3.	Keterbukaan (<i>Open minded</i>)	Keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik
4.	<i>Awareness</i>	Digerakkan dari dalam diri
5.	<i>Problem Solving Activity</i>	Aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah
6.	Kebermanfaatan (<i>Benefits</i>)	Menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi)
7.	Kreatif (<i>Unique & Creative</i>)	Memunculkan ide-ide unik atau kreatif

NO	INDIKATOR	DESKRIPSI INDIKATOR
8.	Produktif (<i>Producing new / original products</i>)	Menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru / original

Tabel
Perhitungan Koefisien Korelasi

Correlations

Control Variables			OCB (Y)	Kepemimpinan Melayani (X ₁)
Kreativitas Guru (X ₂)	OCB (Y)	Correlation	1.000	.995
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	165
	Kepemimpinan Melayani (X ₁)	Correlation	.995	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	165	0

Correlations

Control Variables			OCB (Y)	Kreativitas Guru (X ₂)
Kepemimpinan Melayani (X ₁)	OCB (Y)	Correlation	1.000	.980
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	165
	Kreativitas Guru (X ₂)	Correlation	.980	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	165	0

Correlations

Control Variables			Kepemimpinan Melayani (X ₁)	Kreativitas Guru (X ₂)
OCB (Y)	Kepemimpinan Melayani (X ₁)	Correlation	1.000	.995
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	165
	Kreativitas Guru (X ₂)	Correlation	.995	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	165	0

REKAPITULASI HASIL ANALISIS 'SITOREM'

KEPEMIMPINAN MELAYANI (Variabel X_1)

Perilaku mendengarkan, memahami individu lain, serta belajar dari orang lain
Perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya
Perilaku yang didasari empati dengan orang lain
Menunjukkan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain
Pengambilan keputusan secara bijaksana
Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan
Perilaku yang rendah hati
Mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan dan membuat perubahan positif

$$py_1 = 0,995$$

KREATIVITAS GURU (Variabel X_2)

Kejelian mencari peluang atau cara baru
Mempelajari hal-hal baru
Keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik
Digerakkan dari dalam diri
Aktivitas yang menantang atau memecahkan
Menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi)
Memunculkan ide-ide unik atau kreatif
Menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru / original

$$Py_2 = 0,980$$

ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Variabel X_3)

Membantu rekan kerja dengan senang hati
Bekerja melampaui syarat minimum
Melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi
Bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi
Menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya.

$$Py_3 = 0,995$$

1. Perilaku yang rendah hati (15%)(3.65)
2. Pengambilan keputusan secara bijaksana (9%)(3.60)
3. Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan (17%)(3.46)
4. Perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya (9%)(4.20)
5. Perilaku yang didasari empati dengan orang lain (16%)(4.14)
6. Perilaku mendengarkan, memahami individu lain, serta belajar dari orang lain (12%)(4.13)
7. Menunjukkan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang (10%)(4.12)
8. Mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan dan membuat perubahan positif (11%)(4.06)

1. Mempelajari hal-hal baru (12%)(3.98)
2. Keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik(11%)(3.81)
3. Menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru / original (11%)(3.54)
4. Memunculkan ide-ide unik atau kreatif (17%)(4.43)
5. Kejelian mencari peluang atau cara baru (16%)(4.07)
6. Menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi)(10%)(4.04)
7. Aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah (12%)(4.02)
8. Digerakkan dari dalam diri (10%)(4.01)

1. Membantu rekan kerja dengan senang hati (18%)(3.87)
2. Bekerja melampaui syarat minimum (17%)(3.77)
3. Melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi. (27%)(4.08)
4. Menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya.(15%)(4.04)
5. Bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi (23%)(4.02)

URUTAN PRIORITAS INDIKATOR DIPERBAIKI :

1. Perilaku yang rendah hati (3.65)
2. Pengambilan keputusan secara bijaksana (3.60)
3. Menunjukkan perilaku pelayanan kepada bawahan (3.46)
4. Mempelajari hal-hal baru (3.98)
5. Keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik (3.81)
6. Menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru / original (3.54)
7. Membantu rekan kerja dengan senang hati (3.87)
8. Bekerja melampaui syarat minimum (3.77)

URUTAN PRIORITAS INDIKATOR DIPERTAHANKAN :

1. Perilaku menyembuhkan rasa emosional yang sedang bergejolak pada anak buahnya (4.20)
2. Perilaku yang didasari empati dengan orang lain (4.14)
3. Perilaku mendengarkan, memahami individu lain, serta belajar dari orang lain (4.13)
4. Menunjukkan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan dari orang lain dari pada otoritas posisional seseorang (4.12)
5. Mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan dan membuat perubahan positif (4.06)
6. Memunculkan ide-ide unik atau kreatif (4.43)
7. Kejelian mencari peluang atau cara baru (4.07)
8. Menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi) (4.04)
9. Aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah (4.02)
10. Digerakkan dari dalam diri (4.01)
11. Melakukan kegiatan - kegiatan dengan sukarela untuk meningkatkan citra organisasi. (4.08)
12. Menunjukkan tanggung jawab atas kegagalan timnya (4.04)
13. Bertindak atas pemahaman dan empathy terhadap kesulitan yang dihadapi organisasi (4.02)

BOBOT SKOR	KLASIFIKASI INDIKATOR
4.00 - 5.00	Dipertahankan atau Dikembangkan
3.00 - 3.99	Prioritas untuk segera Diperbaiki
< 3.00	Tidak dapat diklasifikasikan (tidak teridentifikasi)

