

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian, untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Metodologi penelitian ini mencakup metode penelitian, pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik pengolahan dan analisis data.

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode ini bertujuan untuk membuat gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai faktor, fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Menurut Darmadi (2011:145) bahwa: “penelitian deskriptif pada umumnya dilakukan dengan tujuan utama, yaitu menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat.”

Penelitian deskriptif yang baik memerlukan tindakan yang teliti pada setiap komponennya agar dapat menggambarkan subjek atau objek yang diteliti mendekati kebenarannya. Sebagai contoh, tujuan harus diuraikan secara jelas, permasalahan yang diteliti signifikan, variabel penelitian dapat diukur, teknik sampling harus ditentukan secara hati-hati, dan hubungan atau komparasi yang tepat perlu dilakukan untuk mendapatkan gambaran objek atau subjek yang diteliti secara lengkap dan benar.

Menurut tingkat ekplanasinya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2008:11): “penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.” Dalam penelitian ini, variabel yang dimaksud adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kepuasan kerja guru dan *organizational citizenship behavior* guru.

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

B. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini data yang digunakan dan diolah adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono 2008: 13). Analisis penelitian melalui korelasi sederhana dan korelasi ganda. Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi antar variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1), kepuasan kerja guru (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Adapun objek dan lokasi penelitian adalah guru TK se-kabupaten Kudus. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket.

Penelitian ini juga menuntut ketelitian, ketekunan dan sikap kritis dalam menjangkau data dari sumbernya, untuk itu diperlukan kejelasan sumber data yaitu populasi dan sampel dari sisi homogenitas, volume dan sebarannya. Karena data hasil penelitian berupa angka-angka yang harus diolah secara statistik, maka antar variabel-variabel yang dijadikan objek penelitian harus jelas korelasinya sehingga dapat ditentukan pendekatan statistik yang akan digunakan sebagai pengolah data yang pada gilirannya hasil analisis dapat dipercaya (reliabilitas dan validitas), dengan demikian mudah untuk digeneralisasikan sehingga rekomendasi yang dihasilkan dapat dijadikan rujukan yang cukup akurat.

Sugiyono (2008: 14) menyatakan bahwa:

penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2008: 117).

Penelitian ini dilaksanakan pada guru TK se-kabupaten Kudus dengan jumlah populasi 1047 guru TK dari 212 TK negeri dan swasta.

Tabel 3.1
Jumlah Kepala dan guru TK di Kabupaten Kudus
Tahun 2012

No	Kecamatan	Jumlah Kepala Sekolah		Jumlah Guru		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	
1	Undaan	2	14	1	61	62
2	Gebog	-	23	1	78	79
3	Mejobo	5	10	2	61	63
4	Bae	1	21	4	77	81
5	Jati	1	24	2	88	90
6	Kaliwungu	-	19	1	66	67
7	Dawe	0	28	-	56	56
8	Kota	1	38	10	243	253
9	Jekulo	1	24	1	83	84
	Jumlah	11	201	22	813	1047

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus Tahun 2012

Sedangkan data guru TK se-Kabupaten Kudus berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jumlah Kepala guru TK di Kabupaten Kudus
Berdasar Masa Kerja Tahun 2012

No	Masa Kerja	Kepala Sekolah	Guru	Jumlah
1	Kurang dari 5 tahun	21	391	412
2	5 – 10 tahun	46	243	289
3	10 tahun 1 bulan – 15 tahun	21	76	97
4	15 tahun 1 bulan- 20 tahun	17	27	44

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

5	Lebih dari 20 tahun	107	98	205
	Jumlah	212	835	1047

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus tahun 2012

Adapun data TK se-Kabupaten Kudus berdasarkan akreditasinya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Jumlah TK di Kabupaten Kudus Berdasar Akreditasi
Tahun 2012

No	Akreditasi	Jumlah
1	A	45
2	B	33
3	C	2
4	Tidak Terakreditasi	132
	Jumlah	212

Sumber: Badan Akreditasi Nasional Jawa Tengah tahun 2012

2. Sampel Penelitian

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2008: 118) adalah :

bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* untuk menghitung jumlah sampel yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2008: 120): “*Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Untuk lebih khususnya menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2008: 120).

Sedangkan Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro

Yamane atau Slovin dalam Riduwan (2010:65) sebagai berikut:

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi = 1047 responden

d^2 = Presisi (ditetapkan 5 % dengan tingkat kepercayaan 95 %)

Karena jumlah populasi sebesar N = 1047 orang dan tingkat presisi yang ditetapkan = 5 % atau 0,05, maka jumlah total sampel yang diperoleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} \\ &= \frac{1047}{1047 \cdot (0,05)^2 + 1} \\ &= \frac{1047}{3,6175} \\ &= 289,4 \text{ dibulatkan menjadi } 290 \text{ orang} \end{aligned}$$

Karena populasi berstrata, maka sampelnya juga berstrata. Stratanya ditentukan menurut lamanya masa kerja guru TK. Dengan demikian masing-masing sampel untuk masa kerja harus proporsional sesuai dengan populasi. Berdasarkan perhitungan dengan cara berikut ini maka jumlah sampel ditetapkan sebagai berikut:

masa kerja kurang 5 tahun	=	412 / 1047 X 290	=	114,12	=	114
masa kerja 5-10 tahun	=	289 / 1047 X 290	=	80,05	=	80
masa kerja 10 th 1 bln -15 tahun	=	97 / 1047 X 290	=	26,87	=	27
masa kerja 15 th 1 bln - 20 tahun	=	44 / 1047 X 290	=	12,19	=	12
masa kerja lebih dari 20 tahun	=	205 / 1047 X 290	=	56,78	=	57
		JUMLAH				= 290

Jadi, sampel responden berdasarkan masa kerjanya adalah 290/1047 X 100% = 27,7 %. Hal menjadi dasar dalam pengambilan sampel sekolah. Menurut

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Arikunto (2010: 112) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25%.

Jumlah sampel TK yang akan diteliti adalah $27,9\% \times 212 = 59,15$ TK dibulatkan menjadi 60 TK. Karena populasi berstrata, maka sampelnya juga berstrata. Stratanya ditentukan menurut akreditasi sekolah.

Sampel TK yang akan diteliti berdasarkan akreditasinya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{TK Terakreditasi A} &= 27,9\% \times 45 = 12,56 \text{ TK} = 13 \text{ TK} \\ \text{TK Terakreditasi B} &= 27,9\% \times 33 = 9,21 \text{ TK} = 9 \text{ TK} \\ \text{TK Terakreditasi C} &= 27,9\% \times 2 = 0,56 \text{ TK} = 1 \text{ TK} \\ \text{TK Tidak Terakreditasi} &= 27,9\% \times 132 = 36,81 \text{ TK} = 37 \text{ TK} \\ \text{JUMLAH} &= 60 \text{ TK} \end{aligned}$$

Untuk memenuhi jumlah responden sesuai dengan sekolahnya secara proporsional seperti pada tabel 3.4 sebagai berikut.

Tabel 3.4
Jumlah sampel guru TK dan asal sekolah

No	Nama Sekolah	Akreditasi	Masa Kerja Guru					Jumlah
			0-5 th	5-10 th	10-15 th	15-20 th	> 20 th	
1.	TK PTPN (Persero) PG Rendeng	A	3	2	2	1	1	9
2.	TK Muslimat NU Nawa Kartika	A	6	4	3	-	3	16
3.	TK Negeri Pembina Jati	A	1	1	-	-	6	8
4.	TK Al-Amin	A	2	-	1	-	1	4
5.	TK Batik	A	3	2	1	-	2	8
6.	TK ABA 1	A	3	2	-	1	1	7
7.	TK Negeri Pembina Kota Kudus	A	5	-	-	-	4	9
8.	TK ABA 2	A	2	-	-	-	1	3
9.	TK Kemala Bhayangkari	A	4	2	2	-	-	8
10.	TK Masehi	A	4	-	-	1	2	7
11.	TK Pertiwi Kabupaten	A	-	3	2	-	5	10
12.	TK Pertiwi Gulang	A	3	2	-	1	-	6
13.	TK YWKA Jati	A	1	1	1	1	1	5
14.	TK Muslimat NU Miftahul Jannah	B	4	-	-	-	-	4
15.	TK Al Muttaqin	B	3	2	-	-	-	5
16.	TK Muslimat NU Al	B	1	3	-	-	-	4

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	Rohmah							
17.	TK ABA IX Jati Kulon	B	2	2	1	-	2	7
18.	TK Pertiwi Pasuruhan Lor	B	-	1	1	1	2	5
19.	TK Pertiwi Karang Malang	B	2	2	-	-	-	4
20.	TK Pertiwi Gribig	B	1	-	1	-	1	3
21.	TK Pertiwi Gondosari	B	1	-	-	-	2	3
22.	TK Pertiwi GetasRabi	B	-	2	-	-	1	3
23.	TK Tarbiatul Aulaad Gebog	C	3	2	-	-	-	5
24.	TK Pertiwi Megawon	TT	-	3	-	-	2	5
25.	TK Pertiwi Jetis Kapuan	TT	-	-	-	2	-	2
26.	TK Pertiwi Tanjung Karang	TT	2	1	1	-	2	6
27.	TK Pertiwi Jati Wetan	TT	1	1	-	-	4	6
28.	TK Pertiwi Jati Kulon	TT	2	1	1	1	1	6
29.	TK Pertiwi Ploso	TT	-	3	-	-	1	4
30.	TK ABA XIV Pasuruhan	TT	1	2	1	-	-	4
31.	TK Pertiwi Pasuruhan Kidul	TT	2	-	-	-	1	3
32.	TK Muslimat NU Uswatun Hasanah	TT	-	1	2	1	-	4
33.	TK Cahaya	TT	2	1	-	-	1	4
34.	TK Kartini	TT	4	-	-	-	-	4
35.	TK Mardi Budi	TT	1	2	-	1	1	5
36.	TK Pamardi Putra	TT	4	1	-	-	-	5
37.	TK Yayasan Pembina	TT	2	-	-	-	2	4
38.	TK Pertiwi Purwosari	TT	-	1	-	1	2	4
39.	TK Islam Tunas Bhakti	TT	3	-	-	-	1	4
40.	TK Wanita Islam I Dalangan	TT	1	1	-	-	2	4
41.	TK Dinado	TT	9	5	-	-	-	14
42.	TK Masjid Agung	TT	6	2	-	-	-	8
43.	TK Umar Bin Khattab	TT	7	10	5	-	-	22
44.	TK Birrul Walidain	TT	7	11	2	-	-	20
45.	TK Pertiwi Pegunungan	TT	1	-	-	-	-	1
46.	TK Pertiwi Panjang	TT	1	1	-	-	2	4
47.	TK Nurush Shofa karang Bener Bae	TT	4	-	-	-	-	4
	JUMLAH		114	80	27	12	57	290

D. Teknik Pengumpulan Data

Nasir (2003:328) mengatakan bahwa: "teknik pengumpulan data merupakan alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian." Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan focus penelitian yang diteliti. Sehubungan dengan pengertian teknik pengumpulan data dan wujud data yang akan dikumpulkan, maka penelitian ini menggunakan teknik angket.

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Teknik Angket

Angket disebarakan pada responden dalam hal ini sebanyak 290 responden. Pemilihan dengan model angket ini, didasarkan atas alasan bahwa: (a) responden memiliki waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan, (b) setiap responden menghadapi susunan dan cara pengisian yang sama atas pertanyaan yang diajukan, (c) responden mempunyai kebebasan memberikan jawaban, dan (d) dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden dan dalam waktu yang tepat. Melalui teknik model angket ini akan dikumpulkan data yang berupa jawaban tertulis dari responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan dalam angket tersebut.

Indikator-indikator yang merupakan penjabaran dari variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1), Kepuasan Kerja Guru (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru (Y) merupakan variabel pokok yang akan dijadikan sejumlah pertanyaan di dalam angket.

Akdon (2005:131) menyatakan bahwa:

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dan mereka bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Angket digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data secara langsung dari responden yakni dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepadanya. Data yang diperoleh dari responden bisa berupa apa yang diketahui, apa yang disukai, apa yang dirasakan, atau apa dipikirkan, apa yang diinginkan dan apa yang dibutuhkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrument dalam bentuk angket tertutup yaitu angket yang terdiri dari sejumlah pernyataan dan berisikan kemungkinan-kemungkinan atau jawaban-jawaban yang tersedia pada kolom yang tersedia, responden hanya memberikan tanda check list (\checkmark) pada jawaban yang dipilihnya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala Likert berbentuk checklist, yang menurut Sugiyono (2008: 134): “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan penjelasan di atas, alat pengumpul data yang digunakan untuk mengungkap data tentang variabel Supervisi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru TK adalah melalui teknik “Skala Linkert”; yaitu 5 = Selalu, 4 = Sering, 3 = Kadang-kadang, 2 = Jarang, 1 = Tidak Pernah. Untuk variabel Kepuasan Kerja Guru menggunakan ukuran. 5 = Sangat Puas, 4 = Puas, 3 = Cukup Puas, 2 = Tidak Puas, 1 = Sangat Tidak Puas.

Penelitian ini merupakan tiga buah instrument yang berbentuk angket untuk mengukur masing-masing (1) Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, (2) Kepuasan Kerja Guru, (3) *Organizational Citizenship Behavior* Guru TK. Setiap variabel diurai dalam indikator dan sub indikator yang dikembangkan menjadi pernyataan-pernyataan yang mewakili setiap sub indikator.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Riduwan (2006: 14) berpendapat bahwa: “definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel.” Dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional itu harus diukur dan spesifik serta bisa dipahami oleh orang lain. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1)

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi; memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

bawahannya untuk kreatif dan inovatif, serta membangun *team work* yang solid; membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen; berani bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi. (Bass, 1985; Yulk, 1994; Su-Yung Fu, 2000; Tracy and Hinkin, 2010).

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah yang dapat membuat para guru menjadi lebih terlibat dan peduli pada pekerjaannya, lebih banyak mencurahkan perhatian dan waktu untuk pekerjaannya. Pada akhirnya, mereka mampu membuat para guru untuk mau melakukan sesuatu melebihi kewajibannya. Adapun dimensi kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah:

- (1) *Idealized Influence* (Kharismatik)
- (2) *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional)
- (3) *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual)
- (4) *Individualized Consideration* (perhatian terhadap individu)

b. Kepuasan Kerja Guru (X₂)

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. (Robbins, 2003; Riggio, 2003; Davis and Newstrom, 2002; Donely, 1985)

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kepuasan kerja guru adalah kecenderungan dalam sikap dan perasaan mengenai pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya, bahwa pekerjaan itu menarik dan memberikan kepuasan hingga mereka senang bekerja sebagai guru.

Adapun indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah:

- (1) Perhatian pimpinan terhadap bawahan (*Supervision*)
- (2) Rekan kerja (*Colleagues*)
- (3) Kondisi kerja (*Work condition*)
- (4) Imbalan (*Pay*)

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- (5) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- (6) Pekerjaan itu sendiri (*Work itself*)
- (7) Kenaikan jabatan (*Advancement*)
- (8) Keamanan (*Security*)
- (9) Pengakuan (*Recognition*)

c. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru (Y)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah suatu perilaku sukarela dan tulus tanpa adanya paksaan dari pihak manapun dalam organisasi yang tidak termasuk dalam deskripsi formal bertujuan untuk memajukan organisasi, dimana perilaku tersebut tidak diakui oleh penghargaan formal namun meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. (Organ 1988; Podsakoff, Ahearne, and MacKenzie 1997; Dyne, L.V., dan Ang, S. 1998; Sloat 1999).

Dalam penelitian ini guru yang memiliki OCB tinggi adalah guru yang dalam setiap kesempatan cenderung membantu rekan kerja dan melakukan hal-hal yang terbaik untuk organisasi secara sukarela tanpa berkaitan dengan *reward* formal, perilaku tersebut mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas sekolah.

● OCB diukur dengan lima dimensi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006: 251) yaitu:

- (1) *Altruism*- perilaku membantu
 - Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang istirahat
 - Membantu pelanggan dan para tamu jika mereka membutuhkan bantuan
 - Berkontribusi dalam proses orientasi guru baru
- (2) *Conscientiousness* – kepatuhan terhadap organisasi
 - Tepat waktu

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai
 - Memanfaatkan fasilitas sekolah dengan bijaksana
- (3) *Sportmanship*- kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh
- Menerima keadaan sekolah
 - Toleransi tinggi
 - Tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya
- (4) *Courtesy*- loyalitas terhadap organisasi
- Menjaga hubungan baik
 - Menyelesaikan pertikaian
- (5) *Civic Virtue*- memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan kepada organisasi
- Profesional dalam menggunakan asset
 - Mengikuti perkembangan sekolah
 - Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi

3. Instrumen Penelitian

a. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1)

Data yang dihasilkan dari penyebaran angket berskala pengukuran interval mengingat angket yang disebarkan menggunakan skala Likert dengan kisaran 1- 5 dengan alternatif jawaban, yaitu:

- 1 = Tidak Pernah (TP)
- 2 = Jarang (JR)
- 3 = Kadang-kadang (KD)
- 4 = Sering (SR)
- 5 = Selalu (SL)

Tabel 3. 5
Kisi-kisi Instrumen Variabel

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Sub Indikator	Skala	No item
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1)	<i>Idealized influence</i> (Kharismatik)	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki integritas perilaku dimana ada kesesuaian antara apa yang dikatakan atau diucapkan dengan apa yang dilakukan Mampu memberikan contoh nyata dari apa yang diinginkan dengan perubahan-perubahan yang diagendakan 	- Konsisten pada visi, misi dan arah baru organisasi	Ordinal	1,2
			- Konsisten terhadap strategi dan ide yang diusung	Ordinal	3,4
			- Konsisten pada program yang dikembangkan	Ordinal	5,6
			- Memberi contoh strategi pencapaian visi dan misi	Ordinal	7,8
			- Memberi contoh teknis operasional pencapaian program	Ordinal	9,10
			- Memberi contoh kepatuhan terhadap regulasi	Ordinal	11,12
	<i>Inspirational Motivation</i> (motivasi Inspirasi-onal)	<ul style="list-style-type: none"> Mampu memotivasi dan memberi inspirasi kepada anak buahnya Mengkomunikasikan secara jelas dan simpatik tentang harapan-harapan yang tinggi dan 	- Membangkitkan antusiasme staf	Ordinal	13,14
			- Kompensasi secara adil	Ordinal	15,16
			- Dukungan kepada staf yang belajar	Ordinal	17,18
			- Penghargaan atas prestasi	Ordinal	19,20
- Simpatik dalam mengkomunikasikan gagasan			Ordinal	21,22	
		- Jelas dalam menyampaikan	Ordinal	23,24	

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		tantangan kerja yang harus dihadapi bersama	visi dan misi organisasi		
			- Mempunyai harapan yang tinggi terhadap pencapaian kinerja	Ordinal	25,26
		• Mampu membangkitkan semangat kerja tim	- Membuat tim dalam melaksanakan tugas	Ordinal	27,28
			- Mendorong tim untuk bekerja	Ordinal	29,30
			- Memfasilitasi tim dalam bekerja	Ordinal	31,32
		• Menampilkan optimisme	- Semangat dalam pencapaian tujuan	Ordinal	33,34
			- Mempunyai harapan tinggi akan pencapaian hasil	Ordinal	35,36
			- Optimis dalam menetapkan target pencapaian kerja	Ordinal	37,38
		• Mampu meningkatkan kreativitas dan iklim yang kondusif untuk inovasi	- Mendorong kreativitas pegawai	Ordinal	39,40
			- Mengembangkan iklim kerja kondusif	Ordinal	41,42
			- Mendorong melakukan inovasi	Ordinal	43,44

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu melakukan <i>power sharing</i> dengan anak buahnya untuk mendorong munculnya ide-ide baru dan solusi kreatif atas tantangan yang dihadapi organisasi • Menampilkan usaha nyata untuk memberdayakan anak buahnya dalam mengidentifikasi masalah dan menemukan solusinya 	- Membagi tanggung jawab dalam pencapaian visi dan misi organisasi	Ordinal	45,46
			- Memberi keleluasaan dalam mengembangkan program untuk pencapaian visi	Ordinal	47,48
			- Menata lingkungan kerja untuk memberdayakan	Ordinal	49,50
			- Membangun partisipasi dalam rangka memberdayakan	Ordinal	51,52
			- Memberikan tugas sesuai dengan kemampuan	Ordinal	53,54
	Individualized Consideration (Perhatian terhadap individu)	<ul style="list-style-type: none"> • Menghargai perbedaan-perbedaan kebutuhan individual untuk mencapai perkembangan dan peningkatan karir bawahannya 	- Memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan	Ordinal	55,56
			- Memberikan kesempatan melakukan studi lanjutan	Ordinal	57,58

b. Kepuasan Kerja Guru (X_2)

Data yang dihasilkan dari penyebaran angket berskala pengukuran interval mengingat angket yang disebar menggunakan skala Likert dengan kisaran 1-5 dengan alternatif jawaban, yaitu:

1 = Sangat Tidak Puas (STP)

2 = Tidak Puas (TP)

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- 3 = Cukup Puas (CP)
 4 = Puas (P)
 5 = Sangat Puas (SP)

Tabel 3. 6
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja Guru (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Sub Indikator	Skala	No Item		
Kepuasan Kerja Guru (X2)	Perhatian pimpinan terhadap bawahan	• <i>person-oriented</i> (perhatian personal)	- Kepala sekolah memberikan perhatian pada pekerjaan guru	Ordinal	1,2		
			- Kepala sekolah dapat dipercaya	Ordinal	3,4		
			- Kepala sekolah memahami masalah pekerjaan guru	Ordinal	5,6		
			- Kepala sekolah memperlakukan para guru secara adil	Ordinal	7,8		
			- Kepala sekolah mendukung kerja guru	Ordinal	9,10		
		• <i>task oriented</i> (perhatian terhadap pekerjaan)	- Kepala sekolah memberikan saran untuk kemajuan pekerjaan guru	Ordinal	11,12		
			- Kepala sekolah selalu bersedia membantu pekerjaan guru	Ordinal	13,14		
			Rekan Kerja	• Ketergantungan dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi	- Rekan-rekan guru berusaha membantu menyelesaikan masalah ketika kita menemui masalah	Ordinal	15,16
					- Kemampuan mengajar rekan-rekan kerja di sekolah baik.	Ordinal	17,18
				• Aspek	- Di sekolah guru	Ordinal	19,20

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		sosial pengajaran	saling peduli satu dengan yang lain - Rekan-rekan guru adalah orang-orang yang dapat dipercaya - Kesamaan minat dengan rekan kerja	Ordinal	21,22
				Ordinal	23,24
Kondisi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi fisik dari lingkungan kerja • Lingkungan kerja non fisik ditandai adanya dukungan dan keterbukaan administrasi dari pengelola 		- Tempat bekerja mudah dijangkau	Ordinal	25,26
			- Sarana dan prasarana kantor baik	Ordinal	27,28
			- Perbandingan kelas dan jumlah murid sesuai	Ordinal	29,30
			- Pengelola sekolah menjelaskan atura-aturan dengan jelas	Ordinal	31,32
Gaji/Upah	<ul style="list-style-type: none"> • pendapatan yang dapat bertindak sebagai sebuah indikator terhadap pengakuan dan prestasi guru. 		- Pendapatan guru cukup untuk pengeluaran yang normal	Ordinal	33,34
			- Pendapatan di sekolah sebanding dengan pendapatan di sekolah lain	Ordinal	35,36
			- Penggajian yang adil sesuai pendidikan dan pelatihan	Ordinal	37,38
			- Penggajian sesuai dengan pekerjaan	Ordinal	39,40
Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab terhadap pekerjaan sebagai guru • Hubungan 		- Mengemban tanggung jawab untuk melakukan tugas mengajar	Ordinal	41,42
			- Bertanggung jawab membuat rancangan mengajar harian	Ordinal	43,44
			- Memberi kesempatan untuk membantu para	Ordinal	45,46

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	guru dan murid	siswa dalam belajar		
	• Partisipasi dalam kebijakan sekolah	- Ikut bertanggung jawab terhadap masa depan sekolah - Bertanggung jawab terhadap hasil lulusan siswa	Ordinal	47,48
			Ordinal	49,50
Pekerjaan itu sendiri	• Tugas harian guru	- Pekerjaan guru adalah pekerjaan rutin.	Ordinal	51,52
		- Mengajar adalah pekerjaan yang menyenangkan	Ordinal	53,54
	• Kreativitas	- Mengajar mendorong seseorang menjadi kreatif	Ordinal	55,56
		- Mengajar memberikan kesempatan untuk menggunakan berbagai macam ketrampilan	Ordinal	57,58
	• Kebanggaan terhadap pekerjaan	- Pekerjaan guru sesuai dengan yang diharapkan	Ordinal	59,60
		- Pekerjaan guru memiliki tantangan	Ordinal	61,62
Kenaikan jabatan	• Kesempatan untuk kenaikan jabatan	- Mengajar memberikan kesempatan untuk lebih maju secara profesional	Ordinal	63,64
Keamanan	• Menyangkut stabilitas organisasi sekolah	- Pekerjaan mengajar ini menjamin masa depan - Sekolah tempat saya bekerja memiliki aturan yang jelas tentang kontrak bekerja	Ordinal	65,66
			Ordinal	67,68
Pengakuan	• Perhatian,	- Pendapat bahwa saya	Ordinal	69,70

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		penghargaan, saran dan kritik dari supervisor, rekan kerja, siswa dan orang tua.	adalah guru yang baik - Mendapatkan pengakuan penuh untuk kesuksesan mengajar - Memiliki peran dalam kerja dan keputusan tim	Ordinal	71,72
				Ordinal	73,74

c. *Organizational Citizenship Behavior Guru (Y)*

Data yang dihasilkan dari penyebaran angket berskala pengukuran interval mengingat angket yang disebar menggunakan skala Likert dengan kisaran 1- 5 dengan alternatif jawaban, yaitu:

- 1 = Tidak Pernah (TP)
- 2 = Jarang (JR)
- 3 = Kadang-kadang (KD)
- 4 = Sering (SR)
- 5 = Selalu (SL)

Tabel 3.7

Kisi-Kisi Instrumen Variabel *Organizational Citizenship Behavior Guru (Y)*

Variabel	Dimensi	Indikator	Sub Indikator	Skala	No item
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)Guru (Y)</i>	<i>Altruism</i> (Kepedulian/ Memberikan bantuan kepada rekan kerja)	• Perduli terhadap kondisi rekan kerja	- Menggantikan guru lain yang tidak masuk atau sedang istirahat	Ordinal	1,2
			- Membantu guru lain yang pekerjaannya melampaui kapasitasnya	Ordinal	3,4
			- Membantu	Ordinal	5,6

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		<ul style="list-style-type: none"> • Membantu guru baru • Memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya 	<p>orientasi terhadap guru baru walaupun tidak diminta oleh pihak sekolah.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meluangkan waktu untuk membantu guru lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan - Selalu bersedia membantu teman-teman guru yang lain 	Ordinal	7,8
				Ordinal	9,10
	<i>Conscientiousness</i> (kepatuhan terhadap organisasi)	<ul style="list-style-type: none"> • Cermat dan taat terhadap tata tertib sekolah tempat bekerja 	- Kehadiran di tempat kerja melebihi yang diharapkan	Ordinal	11,12
			- Tidak meminta tambahan jam istirahat	Ordinal	13,14
			- Mematuhi tata tertib dan aturan sekolah walaupun tidak ada yang mengawasi	Ordinal	15,16
		<ul style="list-style-type: none"> • mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (dalam hal berperilaku) dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan. 	- Merupakan salah satu guru yang paling teliti	Ordinal	17,18
			- Percaya bahwa pekerjaan yang tulus akan mendapatkan bayaran yang setimpal.	Ordinal	19,20
	<i>Sportmanship</i> (sikap sportif),	<ul style="list-style-type: none"> • sifat jujur dan murah hati, sehingga dapat lebih 	- Tidak mengeluh tentang hal-hal yang tidak penting	Ordinal	21,22

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		<p>menekankan aspek-aspek positif organisasi daripada aspek negatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan-gangguan pada pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus mengemukakan keluhan . 	<ul style="list-style-type: none"> - Selalu berfokus pada hal-hal yang positif dan tidak memperdulikan hal-hal yang negatif - Tidak menumpuk-numpuk permasalahan - Tidak mempermasalahkan apa yang telah organisasi lakukan - Tidak membesar-besarkan masalah di luar proporsinya 	Ordinal	23,24
				Ordinal	25,26
				Ordinal	27,28
				Ordinal	29,30
	<i>Courtesy</i> (loyalitas terhadap organisasi)	<ul style="list-style-type: none"> • Kebaikan, kesopanan, tata susila atau rasa hormat termasuk perilaku seperti membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. • Kebaikan (<i>courtesy</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> - Selalu berusaha untuk tidak membuat masalah dengan guru yang lain. 	Ordinal	31,32
			<ul style="list-style-type: none"> - Selalu memperhatikan apakah perilakunya tersebut berpengaruh terhadap pekerjaan orang lain 	Ordinal	33,34
			<ul style="list-style-type: none"> - Tidak menyalahgunak 	Ordinal	35,36

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		menunjuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum ia melakukan tindakan atau membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya	an hak orang lain - Mencoba untuk selalu menghindari membuat permasalahan dengan teman guru yang lain .	Ordinal	37,38
Civic Virtue (memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan kepada organisasi)	<ul style="list-style-type: none"> Ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi. Guru memberikan kontribusi pada isu-isu politik yang ada dalam organisasi dengan cara yang bertanggung jawab seperti tidak ketinggalan informasi tentang berbagai kejadian 		- Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk sekolah	Ordinal	39,40
			- Menghadiri pertemuan yang bukan merupakan tugasnya, tetapi pertemuan tersebut penting.	Ordinal	41,42
			- Menghadiri fungsi-fungsi yang tidak diminta tetapi membantu citra sekolah	Ordinal	43,44
			- Mengikuti perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi sekolah	Ordinal	45,46
			- Membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman sekolah	Ordinal	47

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		maupun perubahan yang sedang terjadi dan ada di organisasi.			
--	--	---	--	--	--

4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk mendapatkan petunjuk mengenai mutu penelitian. Keandalan menunjukkan ketepatan, kemantapan, dan homogenitas alat ukur (instrument) yang dipakai.

a. Menguji Validitas

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen menurut Riduwan (2010b:97-118) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* adalah.

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi

$\sum X_i$ = Jumlah skor item

$\sum Y_i$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden.

Distribusi (Tabel r) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 1$)

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kaidah keputusan :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid sebaliknya

$r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid. Sumber: Riduwan (2010b:118)

Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Antara 0,800 – 1,000 : sangat tinggi

Antara 0,600 – 0,799 : tinggi

Antara 0,400 – 0,599 : cukup

Antara 0,200 – 0,399 : rendah

Antara 0,000 – 0,199 : sangat rendah (tidak valid).

b. Menguji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus alpha. Metode mencari reliabilitas internal yaitu menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran, rumus yang digunakan adalah *Alpha* sebagai berikut: Langkah – langkah mencari nilai reliabilitas dengan metode *Alpha* sebagai berikut.

a) Menghitung Varians Skor tiap – tiap item dengan rumus:

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

Keterangan : S_i = Varians skor tiap-tiap item

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat item X_i

$(\sum X_i)^2$ = Jumlah item X_i dikuadratkan

N = Jumlah responden

b) Menjumlahkan Varians semua item dengan rumus:

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 + \dots + S_n$$

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keterangan : ΣS_i = Jumlah Varians semua item

S_1, S_2, S_3, \dots, n = Varians item ke-1,2,3.....n

c) Menghitung Varians total dengan rumus:

$$S_t = \frac{\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{N}}{N} = \text{Varians total}$$

ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat X total

$(\Sigma X_t)^2$ = Jumlah X total dikuadratkan

N = jumlah responden

d) Masukkan nilai *Alpha* dengan rumus

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\Sigma S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan : r_{11} = Nilai Reliabilitas

ΣS_i = Jumlah varians skor tiap – tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

(Sumber: Riduwan, 2010:120)

Koefisien *Alpha Cronbach* ($C\alpha$) merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Menurut Sekaran dalam Zulganef (2006: 297) suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70.

Koefisien *Alpha* menurut Cronbach dalam Azwar (2003:156) merupakan rata-rata dari semua koefisien belah dua (*split-half*) yang mungkin dibuat dari suatu alar ukur. Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi suatu indikator. Dalam uji reliabilitas, dengan melihat nilai *Alpha* maka dapat diketahui tingkat konsistensi antar indikator yang digunakan.

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Reliabilitas menunjuk kepada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur atas variabel-variabel yang diteliti.

5. Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Hasil Uji Coba Validitas

(a) Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1)

Berdasarkan hasil uji coba instrumen untuk variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) diperoleh kesimpulan bahwa ke-58 item tersebut tidak semuanya valid. Item yang tidak valid adalah no 3, 8, 14, 16, 18, 20, 22, 30, 34, 36, 37, 41, 47, 49, dan 58. Keputusannya dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut:

Tabel 3.8
Uji Validitas Item Variabel Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah (X_1)

ITEM	r hitung	R table $\alpha = 0,05; n = 30$	Keputusan
No. 1	0,540	0,361	Valid
No. 2	0,500	0,361	Valid
No. 3	0,216	0,361	Tidak Valid
No. 4	0,493	0,361	Valid
No. 5	0,567	0,361	Valid
No. 6	0,530	0,361	Valid
No. 7	0,702	0,361	Valid
No. 8	0,108	0,361	Tidak valid
No. 9	0,795	0,361	Valid
No. 10	0,774	0,361	Valid
No. 11	0,677	0,361	Valid
No. 12	0,556	0,361	Valid
No. 13	0,779	0,361	Valid
No. 14	0,109	0,361	Tidak Valid
No. 15	0,760	0,361	Valid
No. 16	0,146	0,361	Tidak Valid
No. 17	0,505	0,361	Valid
No. 18	0,056	0,361	Tidak Valid
No. 19	0,588	0,361	Valid
No. 20	0,133	0,361	Tidak Valid
No. 21	0,630	0,361	Valid
No. 22	0,218	0,361	Tidak Valid
No. 23	0,434	0,361	Valid

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No. 24	0,500	0,361	Valid
No. 25	0,564	0,361	Valid
No. 26	0,604	0,361	Valid
No. 27	0,730	0,361	Valid
No. 28	0,622	0,361	Valid
No. 29	0,687	0,361	Valid
No. 30	0,083	0,361	Tidak Valid
No. 31	0,641	0,361	Valid
No. 32	0,658	0,361	Valid
No. 33	0,577	0,361	Valid
No. 34	0,166	0,361	Tidak Valid
No. 35	0,529	0,361	Valid
No. 36	0,201	0,361	Tidak Valid
No. 37	0,308	0,361	Tidak Valid
No. 38	0,464	0,361	Valid
No. 39	0,625	0,361	Valid
No. 40	0,644	0,361	Valid
No. 41	0,131	0,361	Tidak Valid
No. 42	0,531	0,361	Valid
No. 43	0,791	0,361	Valid
No. 44	0,462	0,361	Valid
No. 45	0,496	0,361	Valid
No. 46	0,479	0,361	Valid
No. 47	0,105	0,361	Tidak Valid
No. 48	0,658	0,361	Valid
No. 49	0,008	0,361	Tidak Valid
No. 50	0,406	0,361	Valid
No. 51	0,477	0,361	Valid
No. 52	0,419	0,361	Valid
No. 53	0,643	0,361	Valid
No. 54	0,658	0,361	Valid
No. 55	0,574	0,361	Valid
No. 56	0,512	0,361	Valid
No. 57	0,509	0,361	Valid
No. 58	0,097	0,361	Tidak Valid

Untuk instrumen yang tidak valid yaitu no 3, 8, 14, 16, 18, 20, 22, 30, 34, 36, 37, 41, 47, 49, dan 58 dilakukan perlakuan yang berbeda. Karena item 16, 20, 34, 36 dan 58 telah mewakili indikator dari dimensi variabel maka dihilangkan atau dihapus. Sedangkan item no 3, 8, 14, 18, 22, 30, 37, 41, 47, dan 49 diperbaiki dari segi bahasa atau penyampaian.

(b) Kepuasan Kerja Guru (X_2)

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan hasil uji coba instrumen untuk variabel Kepuasan Kerja Guru (X_2) diperoleh kesimpulan bahwa ke-74 item tersebut tidak semuanya valid. Item yang tidak valid adalah no. 6, 10, 14, 19, 22, 24, 29, 32, 35, 41, 44, 47, 51, 59, 62, 66, 68, 70, dan 73. Keputusannya dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut:

Tabel 3.9
Uji Validitas Item Variabel Kepuasan Kerja Guru (X_2)

ITEM	r hitung	R table $\alpha = 0,05; n = 30$	Keputusan
No. 1	0,505	0,361	Valid
No. 2	0,703	0,361	Valid
No. 3	0,742	0,361	Valid
No. 4	0,781	0,361	Valid
No. 5	0,766	0,361	Valid
No. 6	0,115	0,361	Tidak Valid
No. 7	0,791	0,361	Valid
No. 8	0,693	0,361	Valid
No. 9	0,711	0,361	Valid
No. 10	0,083	0,361	Tidak Valid
No. 11	0,741	0,361	Valid
No. 12	0,721	0,361	Valid
No. 13	0,786	0,361	Valid
No. 14	0,163	0,361	Tidak Valid
No. 15	0,688	0,361	Valid
No. 16	0,731	0,361	Valid
No. 17	0,705	0,361	Valid
No. 18	0,559	0,361	Valid
No. 19	0,144	0,361	Tidak Valid
No. 20	0,704	0,361	Valid
No. 21	0,761	0,361	Valid
No. 22	0,200	0,361	Tidak Valid
No. 23	0,684	0,361	Valid
No. 24	0,172	0,361	Valid
No. 25	0,570	0,361	Valid
No. 26	0,649	0,361	Valid
No. 27	0,523	0,361	Valid
No. 28	0,789	0,361	Valid
No. 29	0,230	0,361	Tidak Valid
No. 30	0,736	0,361	Valid
No. 31	0,606	0,361	Valid
No. 32	0,244	0,361	Tidak Valid
No. 33	0,701	0,361	Valid
No. 34	0,746	0,361	Valid
No. 35	0,200	0,361	Tidak Valid
No. 36	0,751	0,361	Valid
No. 37	0,825	0,361	Valid
No. 38	0,850	0,361	Valid

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No. 39	0,718	0,361	Valid
No. 40	0,832	0,361	Valid
No. 41	0,248	0,361	Tidak Valid
No. 42	0,827	0,361	Valid
No. 43	0,829	0,361	Valid
No. 44	0,161	0,361	Tidak Valid
No. 45	0,866	0,361	Valid
No. 46	0,692	0,361	Valid
No. 47	0,288	0,361	Tidak Valid
No. 48	0,767	0,361	Valid
No. 49	0,755	0,361	Valid
No. 50	0,789	0,361	Valid
No. 51	0,139	0,361	Tidak Valid
No. 52	0,759	0,361	Valid
No. 53	0,715	0,361	Valid
No. 54	0,705	0,361	Valid
No. 55	0,633	0,361	Valid
No. 56	0,715	0,361	Valid
No. 57	0,664	0,361	Valid
No. 58	0,798	0,361	Valid
No. 59	0,201	0,361	Tidak Valid
No. 60	0,725	0,361	Valid
No. 61	0,780	0,361	Valid
No. 62	0,117	0,361	Tidak Valid
No. 63	0,717	0,361	Valid
No. 64	0,698	0,361	Valid
No. 65	0,481	0,361	Valid
No. 66	0,236	0,361	Tidak Valid
No. 67	0,425	0,361	Valid
No. 68	0,153	0,361	Tidak Valid
No. 69	0,468	0,361	Valid
No. 70	0,197	0,361	Tidak Valid
No. 71	0,447	0,361	Valid
No. 72	0,487	0,361	Valid
No. 73	0,062	0,361	Tidak Valid
No. 74	0,461	0,361	Valid

Untuk instrumen yang tidak valid yaitu no 6, 10, 14, 19, 22, 24, 29, 32, 35, 41, 44, 47, 51, 59, 62, 66, 68, 70, dan 73 dilakukan perlakuan yang berbeda. Karena item no 14, 19, 24, 29, 35, 44, 47, 51, 59, 62, 68 dan 73 telah mewakili indikator dari dimensi variabel maka dihilangkan atau dihapus. Sedangkan item no 6, 10, 22, 32, 41, 66, dan 70 diperbaiki dari segi bahasa atau penyampaian.

(c) *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK (Y)*

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan hasil uji coba instrumen untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru TK (Y) diperoleh kesimpulan bahwa ke-47 item tersebut tidak semuanya valid. Item yang tidak valid adalah no. 8, 10, 13, 18, 20, 24, 29, 34, 38, dan 45. Keputusannya dapat dilihat pada tabel 3.10 berikut:

Tabel 3.10
Uji Validitas Item Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru TK

ITEM	r _{hitung}	R table $\alpha = 0,05; n = 30$	Keputusan
No. 1	0,567	0,361	Valid
No. 2	0,447	0,361	Valid
No. 3	0,619	0,361	Valid
No. 4	0,623	0,361	Valid
No. 5	0,690	0,361	Valid
No. 6	0,792	0,361	Valid
No. 7	0,818	0,361	Valid
No. 8	0,034	0,361	Tidak Valid
No. 9	0,554	0,361	Valid
No. 10	0,195	0,361	Tidak Valid
No. 11	0,442	0,361	Valid
No. 12	0,667	0,361	Valid
No. 13	0,235	0,361	Tidak Valid
No. 14	0,575	0,361	Valid
No. 15	0,703	0,361	Valid
No. 16	0,664	0,361	Valid
No. 17	0,691	0,361	Valid
No. 18	0,249	0,361	Tidak Valid
No. 19	0,510	0,361	Valid
No. 20	0,068	0,361	Tidak Valid
No. 21	0,696	0,361	Valid
No. 22	0,489	0,361	Valid
No. 23	0,772	0,361	Valid
No. 24	0,064	0,361	Tidak Valid
No. 25	0,374	0,361	Valid
No. 26	0,623	0,361	Valid
No. 27	0,572	0,361	Valid
No. 28	0,682	0,361	Valid
No. 29	0,163	0,361	Tidak Valid
No. 30	0,539	0,361	Valid
No. 31	0,524	0,361	Valid
No. 32	0,390	0,361	Valid
No. 33	0,500	0,361	Valid
No. 34	0,108	0,361	Tidak Valid
No. 35	0,599	0,361	Valid
No. 36	0,610	0,361	Valid
No. 37	0,561	0,361	Valid
No. 38	0,052	0,361	Tidak Valid

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No. 39	0,772	0,361	Valid
No. 40	0,602	0,361	Valid
No. 41	0,773	0,361	Valid
No. 42	0,697	0,361	Valid
No. 43	0,687	0,361	Valid
No. 44	0,493	0,361	Valid
No. 45	0,144	0,361	Tidak Valid
No. 46	0,521	0,361	Valid
No. 47	0,582	0,361	Valid

Untuk instrumen yang tidak valid yaitu no 8, 10, 13, 18, 20, 24, 29, 34, 38, dan 45 dilakukan perlakuan yang berbeda. Karena item 10, 13, 20, dan 38 telah mewakili indikator dari dimensi variabel maka dihilangkan atau dihapus. Sedangkan item no 8, 18, 24, 29, 34, dan 45 diperbaiki dari segi bahasa atau penyampaian.

b. Hasil Uji Coba Reliabilitas

(a) Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1)

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuesioner tersebut.

Cara pengambilan keputusan:

- Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari batas minimal (0,700) maka reliabel
- Jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} lebih kecil batas minimal (0,700) maka tidak reliabel

Bila dibandingkan dengan r_{Alpha} dapat dilihat pada akhir analisis, yaitu bernilai 0,954 sedangkan batas minimal = 0,700

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) tersebut adalah reliabel. Seperti Tabel 3.11 sebagai berikut:

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 3.11
Uji Reliabilitas Item Kepemimpinan Transformasional
Kepala Sekolah (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	43

Kesimpulan:

$r_{\text{Alpha}} >$ batas minimal (0,700) sehingga kuesioner tersebut bersifat reliabel.

Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner tersebut sudah layak disebarakan kepada responden untuk mengadakan penelitian.

(b) Kepuasan Kerja Guru (X_2)

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuesioner tersebut.

Cara pengambilan keputusan:

- Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari batas minimal (0,700) maka reliabel
- Jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} lebih kecil batas minimal (0,700) maka tidak reliabel

Bila dibandingkan dengan r_{Alpha} dapat dilihat pada akhir analisis, yaitu bernilai 0,981 sedangkan batas minimal = 0,700

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item kepuasan kerja guru (X_2) tersebut adalah reliabel. Seperti Tabel 3.12 sebagai berikut:

Tabel 3.12
Uji Reliabilitas Item Kepuasan Kerja Guru (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.981	55

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kesimpulan:

$r_{\text{Alpha}} >$ batas minimal (0,700) sehingga kuesioner tersebut bersifat reliabel.

Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner tersebut sudah layak disebarakan kepada responden untuk mengadakan penelitian.

(c) ***Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK (Y)***

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuesioner tersebut.

Cara pengambilan keputusan:

- Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari batas minimal (0,700) maka reliabel
- Jika r_{Alpha} negatif atau r_{Alpha} lebih kecil batas minimal (0,700) maka tidak reliabel

Bila dibandingkan dengan r_{Alpha} dapat dilihat pada akhir analisis, yaitu bernilai 0,953 sedangkan batas minimal = 0,700

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK* tersebut adalah reliabel. Seperti Tabel 3.13 sebagai berikut:

Tabel 3.13
Uji Reliabilitas Item Organizational Citizenship Behavior (OCB)
Guru TK (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	37

Kesimpulan:

$r_{\text{Alpha}} >$ batas minimal (0,700) sehingga kuesioner tersebut bersifat reliabel.

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner tersebut sudah layak disebar kepada responden untuk mengadakan penelitian.

E. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Analisis Data

a. Seleksi Data

Seleksi data dilakukan setelah data berhasil dikumpulkan dengan tujuan agar dapat diolah lebih lanjut. Dalam seleksi data ini dibahas mengenai lengkap tidaknya angket yang disebar, cara pengisian jawaban dan isi angket.

Atas dasar hasil penyeleksian diperoleh kesimpulan bahwa semua angket memenuhi ketentuan yang ditetapkan sehingga memungkinkan dapat diolah lebih lanjut dalam tahap berikutnya. Hasil kegiatan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.14
Hasil Seleksi Data

Variabel Penelitian	Sumber Data	Jumlah Angket		
		Disebar	Diolah	Tidak Dapat Diolah
Kepemimpinan Transformasional Kepala TK (X_1)	Kepala Sekolah	47	47 (100%)	0 (0%)
	Guru	243	243 (100%)	0 (0%)
Kepuasan Kerja Guru (X_2)	Guru	243	243 (100%)	0 (0%)
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Guru TK(Y)	Guru	243	243 (100%)	0 (0%)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa angket yang disebar seluruhnya dapat terkumpul kembali sehingga dapat dilakukan kegiatan dalam tahapan berikutnya yaitu tabulasi data.

b. Tabulasi Data

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kegiatan ini merupakan pemberian skor pada setiap alternatif jawaban yang diberikan oleh responden sesuai dengan bobot yang telah ditetapkan. Hasil penelitian deskriptif ini akan menggambarkan perhitungan dan hasil-hasil variabel penelitian dengan pemberian skor pada setiap alternatif jawaban yang diberikan oleh responden sesuai dengan bobot yang telah ditetapkan. Setiap pernyataan dalam ketiga variabel memiliki 5 kriteria jawaban dengan pemberian skor dimulai dari 1, 2, 3, 4, dan 5, dengan ketentuan untuk pernyataan yang dihitung dengan hasil perhitungan deskriptif.

Jumlah skor yang diperoleh responden merupakan skor mentah yang berfungsi sebagai data bagi pengolahan berikutnya.

Dalam penelitian ini, pengolahan data dengan sumber data guru yang berjumlah 243 akan diolah dengan mengambil rata-rata setiap sekolah asal guru tersebut. Jadi, data yang akan diolah selanjutnya adalah berasal dari 47 sekolah yang merupakan hasil rata-rata jawaban yang diberikan oleh para guru yang berasal dari 47 sekolah.

c. Analisis Data Deskriptif

Perhitungan angka persentase dari setiap variabel bertujuan untuk mengetahui kecenderungan umum jawaban responden terhadap variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1), Kepuasan Kerja Guru (X_2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru TK (Y).

Gambaran umum setiap variabel digambarkan oleh skor rata-rata yang diperoleh dengan menggunakan teknik *Weighted Means Scored (WMS)*, dengan rumus sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{X}{N}$$

Keterangan: \bar{X} = Skor rata-rata yang dicari
 X = Jumlah skor gabungan (hasil kali frekuensi dengan bobot nilai untuk setiap alternatif jawaban)
 N = Jumlah responden

Hasil dari pengukuran rata-rata tersebut kemudian dipetakan ke rentang skala yang mempertimbangkan informasi interval. Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui dimana letak rata-rata penilaian responden terhadap aspek-aspek dalam penelitian.

Rumus:
$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai skala tertinggi} - \text{nilai skala terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

(Syah, 2010: 16-17)

Hasil perhitungan dijadikan pedoman untuk menentukan gambaran umum variabel di lapangan dengan cara dikonsultasikan dengan tabel kriteria dan penafsiran sebagai berikut:

Tabel 3.15
Tabel Konsultasi Hasil Perhitungan WMS

Rentang Nilai	Jawaban	Penafsiran		
		Variabel X1	Variabel X2	Variabel Y
1,00 – 1,80	Tidak Pernah/ Sangat Tidak Puas	Tidak Baik	Sangat Rendah	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Jarang/ Tidak Puas	Kurang Baik	Rendah	Rendah
2,61 – 3,40	Kadang-kadang/Cukup Puas	Cukup Baik	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi
3,41 – 4,20	Sering/ Puas	Baik	Tinggi	Tinggi
4,21 – 5,00	Selalu/Sangat Puas	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: diolah dari Syah (2010: 17 dan 45)

Dengan melakukan klasifikasi hasil data penelitian, maka akan tampak kecenderungan tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan, yang mencakup tiga variabel penelitian, yaitu berkenaan dengan

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1), Kepuasan Kerja Guru (X_2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru TK (Y).

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Terdapat tiga syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi linear sederhana maupun regresi ganda. Persyaratan tersebut adalah (a) populasi homogen, (b) syarat normalitas, dan (c) syarat kelinieran regresi Y atas X. (Susetyo, 2010: 137)

a. Uji Homogenitas

Statistik parameter merupakan statistik untuk pengujian dua rata-rata memiliki distribusi tertentu. Selain sampel acak berasal dari distribusi populasi berbentuk kurva normal, variansinya kedua populasi perlu homogen atau sama besarnya. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian variansi pada kedua populasi. (Susetyo, 2010: 160)

Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$F = \frac{\text{varian besar}}{\text{varian kecil}}$$

Apabila kedua data dari sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal, rumus menguji homogenitas menjadi:

$$F = S_1^2 / S_2^2$$

Dimana : S_1^2 = varians besar

S_2^2 = varians kecil

Kriteria pengujian:

H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

H_1 ditolak jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{1/2\alpha}(v_1, v_2)$

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dengan dk pembilang = n dan dk penyebut = n

b. Uji Normalitas Distribusi Data

Pengujian normalitas masing-masing variabel dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data tiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang akan berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS versi 18 Uji Kolmogorov-Smirnov. Dengan kriteria apabila nilai probabilitas atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 data tidak berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih besar dari 0,05 data berdistribusi normal.

c. Uji Linieritas

Variabel yang akan diuji linieritasnya adalah variabel X_1 , X_2 , atas Y . Perhitungan uji linieritas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS versi 18. Pedoman yang digunakan untuk menentukan kelinieran antar variabel adalah dengan membandingkan nilai probabilitas hitung dengan nilai probabilitas Tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Kaidah keputusan yang berlaku adalah sebagai berikut.

1. Nilai signif F atau signifikansi atau nilai probabilitas $\geq 0,05$, maka distribusi data berpola Tidak Linier.
2. Nilai signif F atau signifikansi atau nilai probabilitas $\leq 0,05$, maka distribusi data berpola Linier.

3. Analisis Korelasi

Analisis yang digunakan adalah korelasi Product Moment dan korelasi ganda, namun dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan komputer dengan program SPSS (*Statistical Package for the and Social Sciences*) versi 18.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment dan korelasi ganda. Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y . Analisis ini untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dan kepuasan kerja guru (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru TK (Y), baik secara bersama-sama maupun secara individu. Rumus analisis korelasi Pearson Product Moment (PPM) adalah sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan Tabel interpretasi Nilai r sebagai berikut.

Tabel 3.16
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2008:257)

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi yang berfungsi apabila peneliti ingin mencari makna pengaruh variabel X terhadap Y , maka hasil korelasi PPM tersebut diuji dengan Uji Signifikansi dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

n = Jumlah sampel

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi PPM yang dikalikan dengan 100%. Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel Y. Kontribusi dicari dengan menggunakan rumus:

$$\text{KD} = r^2 \times 100\%$$

Keterangan : KD = Nilai Koefisien Diterminan (Pengaruh antar variabel)

r = Nilai Koefisien Korelasi.

Mengetahui kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan rumus korelasi ganda sebagai berikut.

$$R_{X_1.X_2.Y} = \sqrt{\frac{r_{X_1.Y}^2 + r_{X_2.Y}^2 - 2(r_{X_1.Y})(r_{X_2.Y})(r_{X_1.X_2})}{1 - r_{X_1.X_2}^2}}$$

Analisis lanjut digunakan teknik korelasi baik sederhana maupun ganda. Kemudahan dalam perhitungan digunakan jasa komputer berupa *software* dengan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) Windows versi 18.

4. Uji Hipotesis

a. Pengujian Secara Individual

- a) Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah memiliki kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru TK.

Uji secara individual. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan:

$$H_a : r_{x_1y} \neq 0$$

$$H_o : r_{x_1y} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat:

Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

H_a : Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru TK.

H_o : Kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru TK.

b) Kepuasan kerja guru memiliki kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru TK

Uji secara individual. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan:

$$H_a : r_{x2y} \neq 0$$

$$H_o : r_{x2y} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat:

H_a : Kepuasan kerja guru memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru TK.

H_o : Kepuasan kerja guru tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru TK.

b. Pengujian Secara Simultan (Bersama-sama)

Uji secara keseluruhan ditunjukkan pada hipotesis statistik dirumuskan:

$$H_a : r_{yx1} = r_{yx2} \neq 0$$

$$H_o : r_{yx1} = r_{yx2} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat:

H_a : Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru secara simultan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru TK.

H_o : Kepemimpinan Trnasformasional Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru secara simultan tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru TK.

Adim Dwi Putranti, 2013

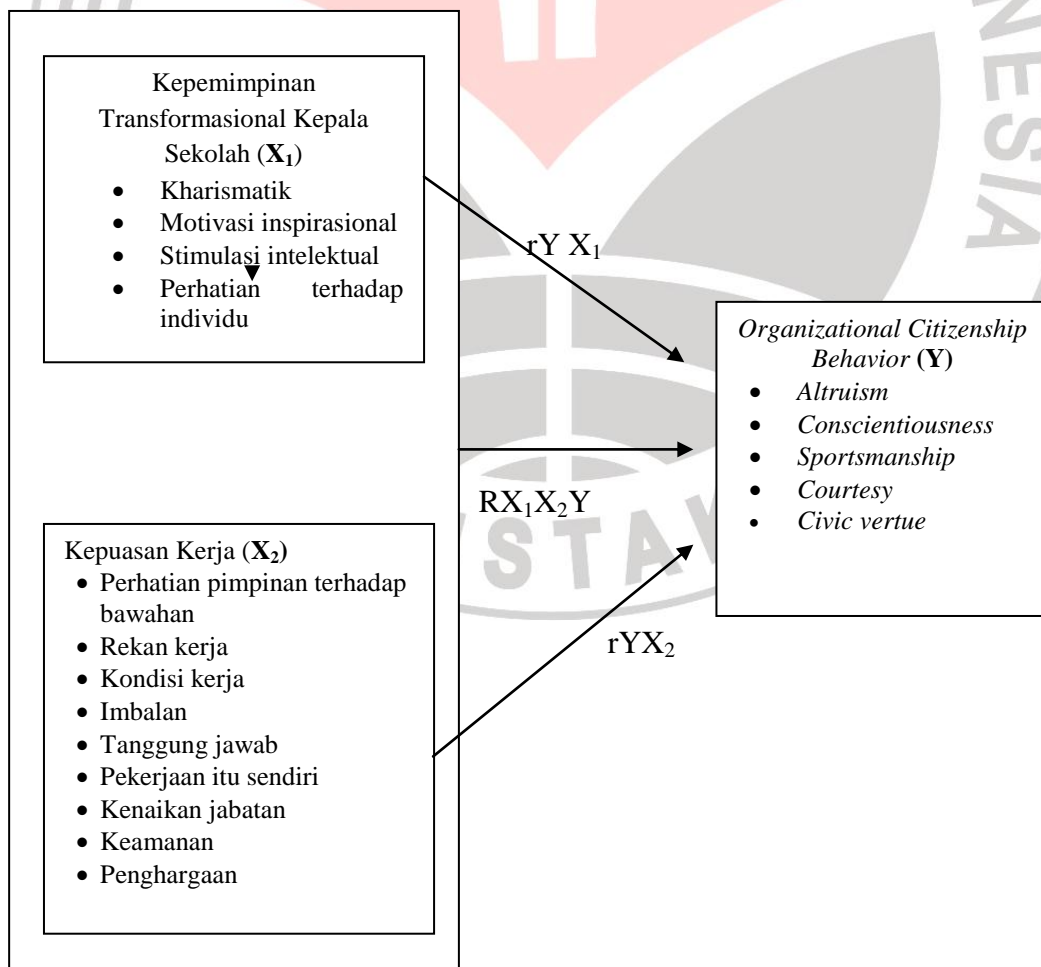
Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi analisis korelasi, maka dibandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 \leq Sig]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 \geq Sig]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

5. Paradigma Penelitian

Adapun paradigma antar variabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Paradigma antar Variabel Penelitian



Adim Dwi Putranti, 2013

Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu