

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil SMP Negeri 2 Leuwimunding

SMPN 2 Leuwimunding berdiri kokoh sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah pertama negeri yang berlokasi di Kecamatan Leuwimunding, Kabupaten Majalengka. Sekolah ini telah lama menjadi garda terdepan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa di wilayahnya, mengemban amanah untuk memberikan pendidikan berkualitas kepada para generasi muda. Dengan lingkungan belajar yang kondusif dan didukung oleh tenaga pendidik yang kompeten serta berdedikasi, SMPN 2 Leuwimunding berupaya menciptakan suasana yang memungkinkan setiap siswa untuk mengembangkan potensi diri secara optimal, baik dalam bidang akademik, maupun non-akademik. Sejarah panjang sekolah ini telah mencetak banyak alumni yang berkontribusi positif bagi masyarakat, menjadi bukti nyata komitmennya dalam dunia pendidikan. Pengembangan potensi siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler yang beragam, peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan, serta menjalin kemitraan yang harmonis dengan orang tua siswa dan masyarakat sekitar. Dengan visi dan misi yang terarah ini, SMPN 2 Leuwimunding terus berupaya untuk menjadi sekolah yang unggul dan relevan dengan perkembangan zaman.

Fasilitas yang dimiliki oleh SMPN 2 Leuwimunding secara bertahap terus dikembangkan untuk mendukung kelancaran proses belajar mengajar. Ruang kelas yang representatif, laboratorium IPA, laboratorium komputer, perpustakaan dengan koleksi buku yang memadai, lapangan olahraga, dan fasilitas pendukung lainnya menjadi bagian integral dari lingkungan belajar di sekolah ini. Selain itu, sekolah juga memberikan perhatian pada pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran, sebagai upaya untuk membekali siswa dengan keterampilan abad ke-21. Keberadaan fasilitas yang memadai ini diharapkan dapat menciptakan suasana belajar yang nyaman dan menstimulasi siswa untuk lebih aktif dan kreatif. Kehidupan di SMPN 2 Leuwimunding tidak hanya berpusat pada kegiatan akademik di dalam kelas. Berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang menarik dan beragam turut mewarnai dinamika sekolah. Mulai dari kegiatan olahraga seperti sepak bola, bola voli, dan bulu tangkis, hingga kegiatan seni seperti tari, musik, dan teater. Tidak ketinggalan pula kegiatan pengembangan diri seperti pramuka, paskibra, dan berbagai klub belajar. Melalui kegiatan-kegiatan ini, siswa diberikan kesempatan untuk mengembangkan minat dan bakatnya, melatih kedisiplinan, kerjasama tim, serta menumbuhkan jiwa kepemimpinan. Keseimbangan antara kegiatan akademik dan non-akademik menjadi perhatian penting di SMPN 2 Leuwimunding. Dengan segala potensi dan komitmen yang dimiliki, SMPN 2 Leuwimunding terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan dunia pendidikan di Kabupaten Majalengka. Dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah, orang tua siswa, dan masyarakat, menjadi modal berharga bagi sekolah ini

untuk terus berinovasi dan menghasilkan lulusan yang berkualitas, siap menghadapi tantangan masa depan, serta mampu memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara. SMPN 2 Leuwimunding akan terus berbenah dan beradaptasi untuk menjadi sekolah yang semakin baik dari waktu ke waktu.

4.1.1.2 Visi Dan Misi SMP Negeri 2 Leuwimunding

Visi :

“Terwujudnya sekolah yang berprestasi , asri dan berakhlakul karimah”

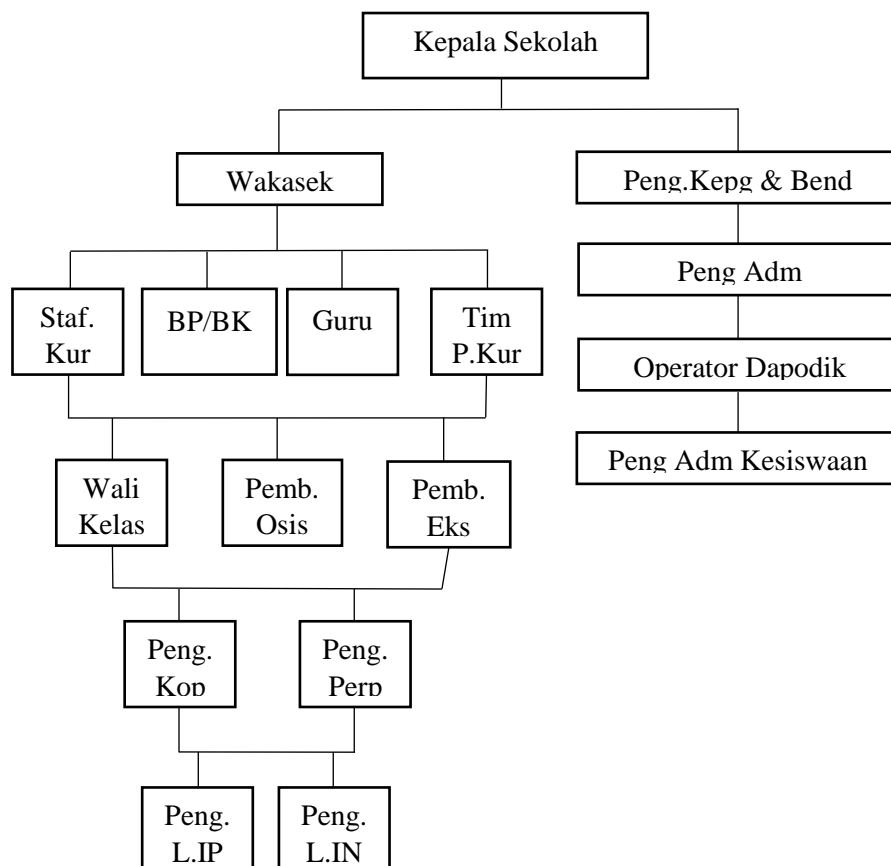
Misi :

- 1) Melaksanakan kegiatan pembelajaran kontekstual yang aktif , kreatif, inovatif dan menyenangkan.
- 2) Menyelenggarakan berbagai kegiatan ekstrakurikuler sesuai bakat dan minat peserta didik.
- 3) Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendidikan dan pelatihan(Diklat).
- 4) Menciptakan lingkungan sekolah yang bersih, asri dan nyaman berorientasi pada pelestarian lingkungan.
- 5) Terwujudnya karakter warga sekolah yang berbudi pekerti luhur , cinta tanah air melalui program pembiasaan ekstrakurikuler pramuka dan paskibra.
- 6) Tercapainya lingkungan yang bersih, sehat, asri dan nyaman untuk pembelajaran sebagai upaya pelestarian fungsi lingkungan, mencegah terjadinya pencemaran dan perusakan lingkungan melalui program 7K(Sabtu bersih).
- 7) Tercapainya prestasi dalam beberapa cabang olahraga dan seni.

- 8) Terlaksana program kegiatan keagamaan seperti: pembacaan shalawat dan tahlil berjamaah , shalat dzuhur dan dhuha berjamaah, istighasah,pesantren kilat/Ramadhan dan peringatan hari besar keagamaan.
- 9) Terlaksananya pembiasaan budaya 5S (Senyum, sapa, salam,sopan dan santun).

4.1.1.3 Struktur Organisasi Dan Job Deskripsi di SMP Negeri 2 Leuwimunding

Adapun struktur organisasi SMP Negeri 2 Leuwimunding adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi SMP Negeri 2 Leuwimunding

Adapun Job deskripsi SMP Negeri 2 Leuwimunding adalah sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah

1) Tugas Utama: Bertanggung jawab secara keseluruhan atas penyelenggaraan pendidikan, pengelolaan sumber daya sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan, serta pengembangan sekolah sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan.

2) Tanggung Jawab:

- Menetapkan kebijakan dan program sekolah.
- Memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan sekolah.
- Membangun komunikasi dan kerjasama yang efektif dengan berbagai pihak (orang tua, komite sekolah, masyarakat, instansi terkait).
- Mengawasi dan mengevaluasi kinerja seluruh komponen sekolah.
- Bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan aset sekolah.
- Menciptakan iklim sekolah yang kondusif untuk belajar dan bekerja.
- Meningkatkan mutu pendidikan dan citra sekolah.
- Melaporkan perkembangan dan kinerja sekolah kepada pihak yang berwenang.
- Mengembangkan kurikulum sekolah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan kebutuhan siswa.

2. Wakil Kepala Sekolah (Wakasek)

1) Tugas Utama: Membantu Kepala Sekolah dalam pengelolaan dan pelaksanaan tugas-tugas sekolah di bidang tertentu sesuai dengan pembagian tugasnya.

2) Tanggung Jawab

- Mewakili Kepala Sekolah jika berhalangan.
- Mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan di bidang yang menjadi tanggung jawabnya.
- Menyusun program kerja dan laporan kegiatan di bidangnya.
- Membantu Kepala Sekolah dalam pengambilan keputusan terkait bidangnya.
- Membina dan mengembangkan staf di bawah koordinasinya.
- Menjalin komunikasi dan kerjasama dengan pihak terkait di bidangnya.
- Mengevaluasi pelaksanaan program di bidangnya dan memberikan masukan kepada Kepala Sekolah.

3. Guru

1) Tugas Utama: Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, serta membimbing dan mengarahkan siswa dalam proses belajar.

2) Tanggung Jawab:

- Menyusun rencana pembelajaran (RPP/Modul Ajar).
- Melaksanakan pembelajaran yang efektif dan menarik.

- Melakukan penilaian hasil belajar siswa.
- Memberikan umpan balik kepada siswa.
- Menganalisis hasil belajar siswa dan melakukan tindak lanjut.
- Mengembangkan materi pembelajaran yang inovatif.
- Berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan diri dan peningkatan kompetensi.
- Menciptakan suasana kelas yang kondusif untuk belajar.
- Berperan aktif dalam kegiatan sekolah yang relevan dengan tugasnya.
- Menjalin komunikasi yang baik dengan siswa dan orang tua.

4. Guru Bimbingan dan Konseling (BP/BK)

- 1) Tugas Utama: Memberikan layanan bimbingan dan konseling kepada siswa untuk membantu mereka mengembangkan potensi diri, mengatasi masalah pribadi, sosial, belajar, dan karir.
- 2) Tanggung Jawab:
 - Menyusun program bimbingan dan konseling.
 - Melaksanakan layanan orientasi, informasi, penempatan dan penyaluran, pembelajaran, konseling individual dan kelompok.
 - Melakukan identifikasi dan asesmen kebutuhan siswa.
 - Menganalisis hasil asesmen dan merumuskan rencana intervensi.
 - Memberikan konsultasi kepada siswa, orang tua, dan guru terkait masalah siswa.

- Melakukan pencegahan terhadap masalah-masalah yang mungkin timbul pada siswa.
- Mengevaluasi efektivitas layanan bimbingan dan konseling.
- Mencatat dan mendokumentasikan kegiatan bimbingan dan konseling.
- Bekerjasama dengan pihak lain yang relevan dalam memberikan layanan kepada siswa.

5. Staf Kurikulum

- 1) Tugas Utama: Membantu Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dalam menyusun, mengembangkan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum sekolah.
- 2) Tanggung Jawab:
 - Membantu menyusun kalender akademik.
 - Mengelola dokumen kurikulum (KTSP, silabus, RPP/Modul Ajar).
 - Mengkoordinasikan penyusunan perangkat pembelajaran.
 - Mendokumentasikan dan mengarsipkan dokumen kurikulum.
 - Membantu dalam sosialisasi kurikulum kepada guru dan pihak terkait.
 - Mengumpulkan data dan informasi terkait pelaksanaan kurikulum.
 - Membantu dalam evaluasi dan revisi kurikulum.
 - Menyediakan dukungan teknis terkait implementasi kurikulum.

6. Tim Pengembang Kurikulum

1) Tugas Utama: Merancang, mengembangkan, dan merevisi kurikulum sekolah sesuai dengan visi, misi, tujuan sekolah, karakteristik siswa, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. (Tim ini bersifat kolektif dan anggotanya dapat terdiri dari guru, wakasek, kepala sekolah, dan pihak lain yang relevan).

2) Tanggung Jawab:

- Menganalisis konteks sekolah dan kebutuhan siswa.
- Merumuskan visi, misi, dan tujuan kurikulum sekolah.
- Menyusun struktur dan muatan kurikulum.
- Mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP/Modul Ajar).
- Menentukan strategi pembelajaran dan penilaian.
- Melakukan uji coba dan evaluasi kurikulum.
- Merevisi kurikulum berdasarkan hasil evaluasi dan perkembangan terbaru.
- Menyusun dokumen kurikulum sekolah (KTSP).

7. Wali Kelas

1) Tugas Utama: Bertanggung jawab atas pengelolaan kelas, pembinaan siswa di kelasnya, serta menjalin komunikasi dengan orang tua/wali siswa.

2) Tanggung Jawab:

- Menciptakan suasana kelas yang kondusif dan menyenangkan.

- Mengelola administrasi kelas (daftar hadir, buku nilai, dll.).
- Memantau perkembangan akademik, sosial, dan emosional siswa di kelasnya.
- Memberikan motivasi dan bimbingan kepada siswa.
- Menangani masalah-masalah yang timbul di kelas.
- Menjadi penghubung antara sekolah dengan orang tua/wali siswa.
- Mengadakan pertemuan dengan orang tua/wali siswa secara berkala.
- Mencatat perkembangan siswa dalam buku catatan wali kelas.
- Membantu siswa dalam memecahkan masalah belajar dan pribadi.

8. Pembina OSIS (Organisasi Siswa Intra Sekolah)

- 1) Tugas Utama: Membimbing dan mengarahkan pengurus OSIS dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan kesiswaan yang bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa, kepemimpinan, dan organisasi.
- 2) Tanggung Jawab:
 - Mendampingi pengurus OSIS dalam menyusun program kerja.
 - Memberikan arahan dan masukan dalam pelaksanaan kegiatan OSIS.
 - Mengawasi dan mengevaluasi kegiatan OSIS.
 - Memfasilitasi komunikasi antara OSIS dengan pihak sekolah.
 - Membantu pengurus OSIS dalam mengelola keuangan organisasi.
 - Mendorong partisipasi aktif siswa dalam kegiatan OSIS.
 - Membangun kerjasama yang baik antar anggota OSIS.

9. Pembina Ekstrakurikuler

- 1) Tugas Utama: Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan bidangnya, serta membimbing dan melatih siswa untuk mengembangkan minat dan bakat.
- 2) Tanggung Jawab:
 - Menyusun program kerja ekstrakurikuler.
 - Melaksanakan latihan atau kegiatan ekstrakurikuler secara teratur.
 - Membimbing dan melatih siswa sesuai dengan bidang ekstrakurikuler.
 - Mengevaluasi perkembangan siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler.
 - Mengelola inventaris dan peralatan ekstrakurikuler.
 - Mengikutsertakan siswa dalam kompetisi atau kegiatan yang relevan (jika ada).
 - Menjalin komunikasi dengan orang tua/wali siswa terkait perkembangan ekstrakurikuler.

10. Pengelola Koperasi Sekolah

- 1) Tugas Utama: Mengelola operasional koperasi sekolah, termasuk kegiatan penjualan, pembelian, keuangan, dan keanggotaan, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan siswa dan warga sekolah serta menanamkan jiwa kewirausahaan.
- 2) Tanggung Jawab:
 - Merencanakan dan melaksanakan kegiatan operasional koperasi.
 - Melakukan pengadaan barang dan penjualan.

- Mengelola keuangan koperasi (pemasukan, pengeluaran, pembukuan).
- Melayani anggota koperasi (siswa dan warga sekolah).
- Menyusun laporan keuangan koperasi secara berkala.
- Mengelola inventaris barang koperasi.
- Mempromosikan keberadaan dan manfaat koperasi sekolah.

11. Pengelola Perpustakaan

- 1) Tugas Utama: Mengelola dan mengembangkan perpustakaan sekolah sebagai sumber belajar dan informasi bagi siswa dan guru.
- 2) Tanggung Jawab:
 - Melakukan pengadaan, inventarisasi, dan katalogisasi buku dan bahan pustaka lainnya.
 - Menata dan memelihara koleksi perpustakaan.
 - Melayani peminjaman dan pengembalian buku.
 - Memberikan bimbingan kepada siswa dan guru dalam mencari informasi.
 - Mengembangkan program literasi sekolah.
 - Menciptakan suasana perpustakaan yang nyaman dan menarik.
 - Membuat laporan kegiatan perpustakaan secara berkala.

12. . Pengelola Laboratorium IPA/Informatika

- 1) Tugas Utama: Bertanggung jawab atas pengelolaan dan pemeliharaan fasilitas dan peralatan laboratorium IPA/Informatika agar dapat digunakan secara efektif dan aman dalam kegiatan pembelajaran.
- 2) Tanggung Jawab (Contoh untuk Lab IPA):
 - Menyusun jadwal penggunaan laboratorium.
 - Menyiapkan alat dan bahan praktikum sesuai kebutuhan.
 - Membantu guru dalam pelaksanaan praktikum.
 - Memelihara kebersihan dan keamanan laboratorium.
 - Mencatat penggunaan alat dan bahan.
 - Melakukan inventarisasi alat dan bahan laboratorium.
 - Mengusulkan pengadaan alat dan bahan laboratorium yang diperlukan.
 - Memastikan siswa mematuhi tata tertib laboratorium.
 - Membuat laporan kondisi laboratorium secara berkala.

13. Pengelola Kepegawaian dan Bendahara BOS

- 1) Tugas Utama Pengelola Kepegawaian: Membantu Kepala Sekolah dalam mengelola administrasi kepegawaian guru dan tenaga kependidikan.
- 2) Tanggung Jawab Pengelola Kepegawaian:
 - Mengelola data kepegawaian (profil, kehadiran, cuti, dll.).
 - Membantu dalam proses pengajuan kenaikan pangkat, golongan, dan mutasi.
 - Menyusun laporan kepegawaian.

- Mengarsipkan dokumen kepegawaian.
 - Membantu dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai (jika ada).
- 3) Tugas Utama Bendahara BOS (Bantuan Operasional Sekolah):
Mengelola keuangan dana BOS sesuai dengan peraturan yang berlaku, mulai dari perencanaan, penggunaan, hingga pelaporan.
- 4) Tanggung Jawab Bendahara BOS:
- Menyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) terkait dana BOS.
 - Menerima dan menyimpan dana BOS.
 - Melakukan pembayaran sesuai dengan RKAS dan bukti yang sah.
 - Mencatat seluruh transaksi keuangan dana BOS.
 - Membuat laporan pertanggungjawaban penggunaan dana BOS secara berkala.
 - Menyiapkan dokumen-dokumen terkait audit dana BOS.

14. . Pengelola Administrasi Umum dan BMD (Barang Milik Daerah)

- 1) Tugas Utama Pengelola Administrasi Umum: Mengelola surat-menyurat, kearsipan, tamu, dan urusan administrasi umum lainnya yang mendukung kelancaran operasional sekolah.
- 2) Tanggung Jawab Pengelola Administrasi Umum:
- Menerima, mencatat, dan mendistribusikan surat masuk dan keluar.
 - Mengelola dan menata arsip sekolah.
 - Melayani tamu sekolah.
 - Mengelola inventaris alat tulis kantor dan kebutuhan umum lainnya.

- Menyiapkan keperluan rapat dan acara sekolah.
 - Menjaga kebersihan dan ketertiban kantor.
- 3) Tugas Utama Pengelola BMD: Mengelola dan mencatat aset atau barang milik daerah yang ada di sekolah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 4) Tanggung Jawab Pengelola BMD:
- Melakukan inventarisasi seluruh barang milik daerah di sekolah.
 - Mencatat mutasi barang (penambahan, pengurangan, peminjaman).
 - Membuat laporan kondisi barang secara berkala.
 - Mengamankan dan memelihara barang milik daerah.
 - Menyiapkan laporan BMD untuk pihak yang berwenang.

15. Operator DAPODIK (Data Pokok Pendidikan)

- 1) Tugas Utama: Bertanggung jawab atas pengelolaan dan pemutakhiran data pokok pendidikan sekolah melalui aplikasi DAPODIK sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Tanggung Jawab:
- Menginput data siswa, guru, tenaga kependidikan, sarana prasarana, dan data lainnya ke dalam aplikasi DAPODIK.
 - Melakukan pemutakhiran data secara berkala dan tepat waktu.
 - Memastikan kevalidan dan keakuratan data yang diinput.
 - Menangani permasalahan terkait data DAPODIK.
 - Menyediakan data DAPODIK yang dibutuhkan oleh pihak sekolah maupun instansi terkait.
 - Mengikuti pelatihan dan sosialisasi terkait aplikasi DAPODIK.

16. Pengelola Administrasi Kesiswaan

- 1) Tugas Utama: Membantu Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan dalam mengelola administrasi yang berkaitan dengan siswa.
- 2) Tanggung Jawab:
 - Mengelola data siswa (identitas, kehadiran, nilai, pelanggaran, dll.).
 - Membantu dalam proses penerimaan siswa baru.
 - Mengelola mutasi siswa (masuk dan keluar).
 - Menyiapkan surat-surat keterangan siswa.
 - Mendokumentasikan kegiatan kesiswaan.
 - Membantu dalam penyusunan laporan kesiswaan.
 - Mengelola absensi siswa dan rekapitulasinya.
 - Membantu dalam penanganan masalah kedisiplinan siswa.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Dari jawaban kuesioner dapat diperoleh gambaran secara umum pegawai SMP Negeri 2 Leuwimunding yang ditinjau dari berbagai karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data berdasarkan kriteria usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, jabatan dan lamanya kerja. Dari berbagai karakteristik responden tersebut diharapkan akan memberikan gambaran tanggapan pegawai tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Perceived Organizational

Support terhadap Organizational Citizenship Behavior di SMP Negeri 2 Leuwimunding.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun data karakteristik responden berdasarkan usia yang ada di SMP Negeri 2 Leuwimunding sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30	9	25,71%
30-40	7	20%
40-50	9	25,71%
50-60	10	28,571%
>60	0	0%
Jumlah	35	100%

Dari Tabel 4.1 terdapat bahwa dari seluruh jumlah responden yang bekerja di SMP Negeri 2 Leuwimunding usia 20-30 tahun sebanyak 9 orang dengan jumlah persentase 25,715%, usia 30-40 sebanyak 7 orang dengan jumlah persentase 20%, usia 40-50 sebanyak 9 orang dengan jumlah persentase 25,71%, dan yang terakhir usia 50-60 sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase 28,571%. Hal ini menunjukkan bahwa usia pegawai SMP Negeri 2 Leuwimunding dominan pada rentang usia 50-60 tahun. Hal itu dikarenakan pegawai dalam rentang usia tersebut telah memiliki pengalaman kerja yang luas dan kemampuan yang matang dalam mengelola situasi ditempat kerja

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin yang ada di SMP Negeri 2 Leuwimunding sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	16	45,71%
Perempuan	19	54,286%
Jumlah	35	100%

Dari tabel 4.2 didapat bahwa dari seluruh jumlah responden yang bekerja di SMP Negeri 2 Leuwimunding sebagian besar adalah pegawai perempuan sebanyak 19 orang dengan jumlah persentase 54,286%, sedangkan pegawai laki-laki sebanyak 16 orang dengan jumlah persentase 45,71%. Hal itu dikarenakan lingkungan sekolah yang dianggap kondusif dan tidak menuntut banyak pekerjaan fisik berat, selain itu perempuan juga memiliki sifat keibuan yang dapat memberikan rasa nyaman bagi para siswa sehingga lebih banyak pegawai perempuan dibanding laki-laki.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun data karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan yang ada di SMP Negeri 2 Leuwimunding sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	3	8,571%
D3	1	2,857%
S1	31	88,57%
Jumlah	35	100%

Dari tabel 4.3 bahwa dari seluruh jumlah responden yang bekerja di SMP Negeri 2 Leuwimunding dilihat dari tingkat pendidikan SMA sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase 8,571%, tingkat D3 sebanyak 1 orang dengan jumlah

persentase 2,857% dan yang terakhir tingkat Sarjana sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase 88,57%. Hal itu dikarenakan sebagian besar posisi di SMP Negeri 2 Leuwimunding memerlukan keahlian khusus yang umumnya dikuasai oleh jenjang S1, contohnya guru, untuk bisa mengikuti program sertifikasi guru dan mendapatkan tunjangan profesi, seorang guru wajib memiliki kualifikasi minimal S1/D4.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Adapun data karakteristik responden berdasarkan Jabatan yang ada di SMP Negeri 2 Leuwimunding sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Guru	28	80%
Staf TU	5	14,29%
BP/BK	2	5,71%
Jumlah	35	100%

Dari tabel 4.4 didapat bahwa dari seluruh jumlah responden yang bekerja di SMP Negeri 2 Leuwimunding dilihat dari jabatannya terdapat 28 orang dengan jabatan sebagai guru dengan jumlah persentase 80%, kemudian Staf TU sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase 14,29% dan terakhir sebagai BP/BK sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase 5,71%. Hal itu dikarenakan misi utama setiap sekolah, termasuk SMP, adalah menyelenggarakan proses belajar mengajar. Artinya guru menjadi salah satu peran yang sangat penting dalam tercapainya misi sekolah, maka dari itu pegawai di SMP Negeri 2 Leuwimunding didominasi oleh guru.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun data karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan yang ada di SMP Negeri 2 Leuwimunding sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun	1	2,857%
1-5 Tahun	8	22,86%
5-10 Tahun	8	22,86%
10-15 Tahun	4	11,43%
>15 Tahun	14	40%
Jumlah	35	100%

Dari tabel 4.5 didapat bahwa dari seluruh jumlah responden yang bekerja di SMP Negeri 2 Leuwimunding berdasarkan lama bekerja dibawah 1 tahun sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase 2,857%, lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase 22,86%, lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase 22,86%, lama bekerja 10-15 tahun sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase 11,43%, lama bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 14 orang dengan jumlah persentase 40%. Hal itu dikarenakan pegawai dengan masa kerja tersebut sudah memiliki tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meminimalkan dampak negatif dari perilaku yang dapat mengganggu jalannya pekerjaan.

4.1.3 Deskripsi Variabel

Pada bagian ini akan disajikan deskripsi penelitian berupa data responden tentang tanggapan mereka terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan, yang telah disusun dalam bentuk tabulasi tunggal. Untuk memberikan gambaran yang

lebih jelas mengenai makna hasil perhitungan statistik deskriptif, selanjutnya dibandingkan dengan tabel kriteria interpretasi, tabel ini digunakan untuk hasil perhitungan skor pernyataan kuesioner.

Skor tertinggi $5 \times 35 = 175$

Skor terendah $1 \times 35 = 35$

$$\frac{175 - 35}{5} = 28$$

Tabel 4.6
Pedoman Interpretasi

Interval	Kriteria
35 – 63	Sangat tidak baik
64 – 92	Tidak Baik
93 -121	Cukup Baik
122 – 150	Baik
151 – 175	Sangat Baik

(Sumber: data olahan pribadi (2025))

4.1.3.1 Hasil Penelitian Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada SMP Negeri 2 Leuwimunding

Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 2 leuwimunding, diperlukan tanggapan atau penilaian dari pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki 4 indikator yang terdiri dari 9 pernyataan kuesioner yang diberikan kepada 35 pegawai. Berikut ini adalah deksripsi Gaya kepemimpinan transformasional berdasarkan kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut ini.

1. *Idealize Influence*

Adapun hasil penelitian mengenai indikator *Idealize Influece* untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional pada SMP Negeri 2 Leuwimunding adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik dalam bertindak dan bersikap

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Sangat Setuju	5	7	35	20
	Setuju	4	19	76	54,286
	Ragu- ragu	3	9	27	25,71
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	138
Interprestasi		Baik			

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan pimpinan selalu memberikan contoh yang baik dalam bertindak dan bersikap. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 20%, sebanyak 19 orang atau 54,286% menyatakan setuju, dan sebanyak 9 orang atau 25,71% menyatakan ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 138 berada pada rentang interval 122 – 150 artinya baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa Pemimpin yang secara konsisten menunjukkan teladan baik dalam tindakan dan perilaku menjadi fondasi utama bagi sebuah organisasi atau kelompok untuk berkembang secara positif. Ketika seorang pemimpin selalu memberikan contoh yang baik, ini berarti mereka menjalankan nilai-nilai, etika, dan standar kerja yang tinggi. Dengan kepemimpinan dari seorang pemimpin yang mampu menjadi contoh yang baik bagi bawahannya maka bawahan

akan merasa lebih percaya dan menaruh hormat kepada pimpinannya, sehingga dapat membangun budaya kerja yang positif bagi pegawai di lingkungan kerja.

Tabel 4.8
Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang dipimpin oleh pimpinan saya

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
2	Sangat Setuju	5	7	35	20
	Setuju	4	18	72	51,429
	Ragu- ragu	3	10	30	28,57
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	137
Interprestasi		Baik			

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang dipimpin oleh pimpinan saya. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 20%, sebanyak 18 orang atau 51,429% menyatakan setuju ,dan sebanyak 10 orang atau 28,57% menyatakan ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 137 berada pada rentang interval 122 – 150 artinya baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa individu merasa terinspirasi dan diwakili dengan baik oleh pimpinan mereka. Kebanggaan ini bisa muncul dari berbagai faktor, seperti pimpinan yang menunjukkan visi yang jelas, integritas yang tinggi, kemampuan mengambil keputusan yang tepat, serta perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Dengan pimpinan yang mampu menjadi tauladan bagi bawahannya maka pegawai akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya, sehingga akan menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif di lingkungan kerja.

2. *Inspirational Motivation*

Adapun hasil penelitian mengenai indikator *Inspirational Motivation* untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional pada SMP Negeri 2 Leuwimunding adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Pimpinan saya mampu menginspirasi dan memotivasi saya untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
3	Sangat Setuju	5	4	20	11,43
	Setuju	4	20	80	57,14
	Ragu- ragu	3	11	33	31,43
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	133
Interprestasi		Baik			

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan Pimpinan saya mampu menginspirasi dan memotivasi saya untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 11,43%, sebanyak 20 orang atau 57,14% menyatakan setuju, dan sebanyak 11 orang atau 31,43% menyatakan ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 130 berada pada rentang interval 122 - 150 artinya baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa pimpinan di SMP Negeri 2 Leuwimunding secara umum diterima dengan baik dan dianggap mampu memberikan inspirasi dan motivasi terhadap bawahannya. Meskipun sebagian responden menjawab ragu-ragu, mayoritas yang signifikan merasakan manfaatnya. Dengan kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya maka pegawai akan merasa termotivasi dan terinspirasi, sehingga akan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Tabel 4.10
Pimpinan saya mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif
didalam organisasi

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
4	Sangat Setuju	5	6	30	17,14
	Setuju	4	21	84	60
	Ragu- ragu	3	8	24	22,86
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	138
Interprestasi		Baik			

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan Pimpinan saya mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif didalam organisasi. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 17,14%, sebanyak 21 orang atau 60% menyatakan setuju, dan sebanyak 8 orang atau 22,86% menyatakan ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 138 berada pada rentang interval 122 - 150 artinya baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika seorang pimpinan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dalam organisasi, ini berarti mereka secara aktif dan konsisten berupaya membangun suasana di mana setiap anggota tim merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk berprestasi. Hal ini tidak hanya melibatkan aspek-aspek seperti komunikasi yang terbuka dan transparan, tetapi juga memastikan adanya keadilan dalam perlakuan, pengakuan atas kontribusi individu, dan peluang yang merata untuk pengembangan diri. Pimpinan yang efektif dalam hal ini akan mendorong kolaborasi, memfasilitasi pembelajaran, dan menjaga keseimbangan antara tantangan pekerjaan dan kesejahteraan pegawai. Dengan kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif

maka pegawai akan merasa dihargai, didukung, serta memiliki tujuan yang jelas, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

3. *Intellectual Stimulation*

Adapun hasil penelitian mengenai indikator *Intellectual Stimulation* untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional pada SMP Negeri 2 Leuwimunding adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Pimpinan saya mendorong saya untuk mencari cara- cara baru dan inovatif

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
5	Sangat Setuju	5	4	20	11,43
	Setuju	4	18	72	51,429
	Ragu- ragu	3	13	39	37,14
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	131
Interprestasi			Baik		

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan pimpinan saya mendorong saya untuk mencari cara- cara baru dan inovatif, Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 11,43%, sebanyak 18 orang atau 51,429% menyatakan setuju ,dan sebanyak 13 orang atau 37,14% menyatakan ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 131 berada pada rentang interval 122 – 150 artinya termasuk dalam kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan kuat dari atasan terhadap inisiatif dan pemikiran out-of-the-box pegawai bukan sekadar untuk berinovasi, melainkan sebuah dorongan aktif dan proaktif yang menunjukkan bahwa pimpinan secara sadar menciptakan lingkungan yang kondusif bagi

eksplorasi dan pengembangan ide-ide baru. Dorongan ini bisa diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti memberikan kebebasan dalam mencoba pendekatan yang berbeda, meminta pegawai untuk memikirkan solusi yang belum pernah ada sebelumnya. Dengan kepemimpinan tersebut maka akan mendorong pegawai untuk secara terus-menerus belajar, dan mengembangkan keterampilan baru, sehingga akan menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan progresif.

Tabel 4.12
Pimpinan saya menghargai pendapat yang berbeda dari saya

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
6	Sangat Setuju	5	7	35	20
	Setuju	4	19	76	54,286
	Ragu- ragu	3	9	27	25,71
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	138
Interprestasi		Baik			

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan pimpinan saya menghargai pendapat yang berbeda dari saya. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang atau 20%, sebanyak 19 orang atau 54,286% menyatakan setuju, dan sebanyak 9 orang atau 25,71% menyatakan ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 138 berada pada rentang interval 122 – 150 artinya termasuk dalam kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemimpin dalam organisasi atau tim harus memiliki keterbukaan dan kemauan untuk mendengarkan serta mempertimbangkan beragam sudut pandang, meskipun berbeda dengan pandangan atau keputusan mereka sendiri. Dengan pimpinan yang menghargai pendapat yang berbeda dari bawahannya maka pegawai akan merasa memiliki hak untuk menyuarakan ide dan

pemikiran mereka tanpa takut dihakimi atau diabaikan, sehingga akan meningkatkan keterlibatan dan loyalitas pegawai didalam organisasi.

4. *Individual Consideration*

Adapun hasil penelitian mengenai indikator *Individual Consideration* untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional pada SMP Negeri 2 Leuwimunding adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Pimpinan saya bersedia mendengarkan keluhan dari saya
didalam organisasi

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
7	Sangat Setuju	5	8	40	22,86
	Setuju	4	21	84	60
	Ragu- ragu	3	6	18	17,14
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	142
Interprestasi			Baik		

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan pimpinan saya bersedia mendengarkan keluhan dari saya didalam organisasi. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 22,86%, sebanyak 21 orang atau 60% menyatakan setuju ,dan sebanyak 6 orang atau 17,14% menyatakan ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 142 berada pada rentang interval 122 – 150 artinya termasuk dalam kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa pimpinan tidak hanya berfokus pada hasil atau target semata, melainkan juga menempatkan kesejahteraan dan kepuasan pegawai sebagai prioritas. Dengan pimpinan yang bersedia mendengarkan keluhan dari bawahannya maka kesediaan ini akan menciptakan

lingkungan yang aman dan suportif di mana setiap pegawai merasa didengarkan, dihargai, diberikan kesempatan untuk menyuarakan masukan atau masalah yang mereka alami, tanpa rasa takut akan pembalasan atau diabaikan, Sehingga akan meningkatkan tingkat kepercayaan pegawai terhadap pimpinan dan organisasi.

Tabel 4.14
Pimpinan saya bersedia membantu ketika saya mempunyai kesulitan dalam pekerjaan

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
8	Sangat Setuju	5	5	25	14,29
	Setuju	4	16	64	45,71
	Ragu- ragu	3	14	42	40
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	131
Interprestasi			Baik		

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan pimpinan saya bersedia membantu ketika saya mempunyai kesulitan dalam pekerjaan. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 14,29%, sebanyak 16 orang atau 45,71% menyatakan setuju, dan sebanyak 14 orang atau 40% menyatakan ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 131 berada pada rentang interval 121 – 150 artinya termasuk dalam kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa pimpinan tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada kesejahteraan dan perkembangan pegawainya. Pimpinan secara proaktif menawarkan dukungan, menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa aman untuk mengakui kesulitan dan mencari solusi bersama. Dengan pimpinan yang bersedia membantu ketika pegawai mengalami kesulitan maka pegawai akan merasa lebih terdorong untuk mengambil inisiatif dan menghadapi tantangan baru tanpa takut gagal, Sehingga akan menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan adaptif di lingkungan kerja.

Tabel 4.15
Pimpinan saya memberikan pengakuan atas
pencapaian individu saya

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
9	Sangat Setuju	5	4	20	11,43
	Setuju	4	16	64	45,71
	Ragu- ragu	3	15	45	42,86
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	129
Interprestasi			Baik		

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan pimpinan saya memberikan pengakuan atas pencapaian individu saya. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 11,43%, sebanyak 16 orang atau 45,71% menyatakan setuju, dan sebanyak 15 orang atau 42,86% menyatakan ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 129 berada pada rentang interval 121 – 150 artinya termasuk dalam kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa seorang atasan secara eksplisit mengakui, menghargai, dan mengapresiasi kontribusi serta hasil kerja keras yang telah ditunjukkan oleh seorang pegawai. Pengakuan ini bisa disampaikan dalam berbagai bentuk, mulai dari pujian lisan secara langsung, ucapan terima kasih tertulis melalui email, hingga penghargaan formal dalam rapat besar. Pengakuan ini berfungsi sebagai penegasan bahwa upaya dan keberhasilan individu tidak luput dari perhatian dan dihargai oleh hierarki kepemimpinan. Dengan diberikan pengakuan atas pencapaiannya maka pegawai akan merasa termotivasi, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 4.16
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Variabel Gaya
Kepemimpinan Transformasional pada SMP Negeri 2
Leuwimunding

No	Pernyataan	Skor Ideal	Hasil Skor	Rata-rata
<i>Idealize Influence</i>				
1	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik dalam bertindak dan bersikap	175	138	134,8
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang dipimpin oleh pimpinan saya	175	137	
<i>Inspirational Motivation</i>				
3	Pimpinan saya mampu menginspirasi dan memotivasi saya untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi	175	133	135,5
4	Pimpinan saya mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif didalam organisasi	175	138	
<i>Intellectual Stimulation</i>				
5	Pimpinan saya mendorong saya untuk mencari cara-cara baru dan inovati dalam bekerja	175	131	134,2
6	Pimpinan saya menghargai pendapat dan y saran yang berbeda dari saya	175	138	
<i>Individual Consideration</i>				
7	Pimpinan saya bersedia mendengarkan keluhan dari saya didalam organisasi	175	142	134
8	Pimpinan saya bersedia membantu ketika saya mempunyai kesulitan dalam pekerjaan	175	131	
9	Pimpinan saya memberikan pengakuan atas pencapaian individu saya	175	129	
Jumlah		1.575	1.217	537,1
Rata – rata		175	135,2	134,7
Kategori		Baik		

(Sumber : Data diolah (2025))

Dari tabel 4.16 diatas, dapat diketahui skor tertinggi sebesar 142 pada indikator *Individual Consideration* dengan pernyataan “Pimpinan saya bersedia mendengarkan keluhan dari saya didalam organisasi”. Dan skor terendah sebesar 129 pada indikator *Individual Consideration* dengan pernyataan “Pimpinan saya memberike pengakuan atas pencapaian individu saya”. Rekapitulasi hasil jawaban

responden untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional pada SMP Negeri 2 Leuwimunding diperoleh sebesar 1.217 atau jika dirata-ratakan sebesar 135,2. Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai rata-rata tersebut , sehingga dapat disimpulkan apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional pada SMP Negeri 2 Leuwimunding baik atau tidak. Maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Nilai Skor Tertinggi } 5 \times 35 \times 9 = 1575$$

$$\text{Nilai Skor Terendah } 1 \times 35 \times 9 = 315$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Kelas Interval}}$$

$$\frac{1.575 - 315}{5} = 252$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis menggunakan interval sebagai berikut :

Tabel 4.17
Pedoman Interpretasi

Interval	Kriteria
315 – 567	Sangat tidak baik
568 - 820	Tidak Baik
821 – 1.073	Cukup Baik
1.074 – 1.326	Baik
1.327 - 1575	Sangat Baik

(Sumber : Data diolah (2025))

Berdasarkan tabel diatas, maka Gaya Kepemimpinan Transformasional di SMP Negeri 2 Leuwimunding yang memperoleh skor 1.217 berada pada kategori baik atau berada pada interval 1.074 – 1.326. Artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional di SMP Negeri 2 Leuwimunding sudah berhasil/ berjalan dengan

baik, sehingga dengan diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional ini dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

4.1.3.2 Hasil Penelitian Mengenai *Perceived Organizational Support* Pada

SMP Negeri 2 Leuwimunding

Untuk mengetahui *Perceived Organizational Support* di SMP Negeri 2 leuwimunding, diperlukan tanggapan atau penilaian dari pegawai. *Perceived Organizational Support* memiliki 3 indikator yang terdiri dari 6 pernyataan kuesioner yang diberikan kepada 35 pegawai. Berikut ini adalah dekskripsi *Perceived Organizational Support* berdasarkan kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut ini.

1. Keadilan Prosedural

Adapun hasil penelitian mengenai indikator keadilan prosedural untuk variabel *Perceived Organizational Support* pada SMP Negeri 2 Leuwimunding adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Instansi memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat menyampaikan ide/gagasan

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Sangat Setuju	5	12	60	34,286
	Setuju	4	21	84	60%
	Ragu- ragu	3	2	6	5,71
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	150
Interprestasi			Baik		

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan instansi memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat menyampaikan ide/gagasan. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang atau 34,286%, sebanyak 21 orang atau 60% menyatakan setuju, dan sebanyak 2 orang atau 5,71% menyatakan Ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 150 berada pada rentang interval 122 – 150 termasuk dalam kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja atau organisasi tersebut secara proaktif memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengutarakan pemikiran, inovasi, atau usulan konstruktif yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan bahwa masukan dari setiap anggota dihargai dan dianggap penting bagi kemajuan bersama. Dengan instansi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan ide/ gagasan maka pegawai akan merasa dihargai, sehingga akan mendorong terciptanya budaya inovasi dan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Tabel 4.19
Pimpinan mampu menerapkan kebijakan secara adil
kepada semua pegawai

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
2	Sangat Setuju	5	13	65	37,143
	Setuju	4	19	76	54,286
	Ragu- ragu	3	3	9	8,571
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	150
Interprestasi			Baik		

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan pernyataan pimpinan mampu menerpekan

kebijakan secara adil kepada semua pegawai. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 37,143%, sebanyak 19 orang atau 54,286% menyatakan setuju, dan sebanyak 3 orang atau 8,571% menyatakan Ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 150 berada pada rentang interval 122 – 150 termasuk dalam kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa semua pegawai, terlepas dari jabatan, masa kerja, latar belakang, atau hubungan personal dengan pimpinan, akan diperlakukan setara dalam hal hak, kewajiban, kesempatan, evaluasi kinerja, hingga sanksi. Kebijakan yang adil membutuhkan transparansi dalam proses pengambilan keputusan, konsistensi dalam penerapannya, dan objektivitas berdasarkan kriteria yang jelas dan terukur. Dengan menerapkan kebijakan secara adil maka pegawai akan merasa dihargai dan dihormati, sehingga akan mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas kerja.

2. Dukungan Atasan

Adapun hasil penelitian mengenai indikator Dukungan Atasan untuk variabel *Perceived Organizational Support* pada SMP Negeri 2 Leuwimunding adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20
Pimpinan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
3	Sangat Setuju	5	13	65	17,143
	Setuju	4	19	76	54,286
	Ragu- ragu	3	3	9	8,571
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	150
Interprestasi			Baik		

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan pimpinan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 17,143%, sebanyak 19 orang atau 54,285% menyatakan setuju, dan sebanyak 3 orang atau 8,572% menyatakan Ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 150 berada pada rentang interval 122 – 150 termasuk dalam kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa pimpinan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan memiliki makna yang sangat krusial dalam konteks produktivitas dan efektivitas pegawai. Ini bukan sekadar tentang memberikan perintah, melainkan sebuah proses komunikasi yang memastikan setiap pegawai memahami betul apa yang diharapkan, bagaimana cara mencapainya, dan apa saja batasan serta sumber daya yang tersedia. Arahan yang jelas berarti pimpinan telah mengartikulasikan tujuan tugas secara spesifik, menetapkan standar kualitas yang diharapkan, menjabarkan langkah-langkah atau proses yang perlu diikuti, serta mengidentifikasi potensi hambatan dan cara mengatasinya. Dengan diberikan arahan yang jelas maka pegawai akan memulai pekerjaan tanpa keraguan, sehingga akan meminimalkan potensi kesalahan.

Tabel 4.21
Instansi selalu mendorong kontribusi setiap pegawai
dalam mencapai tujuan organisasi

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
4	Sangat Setuju	5	14	70	40
	Setuju	4	18	72	51,43
	Ragu- ragu	3	3	9	8,571
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	151
Interprestasi			Sangat Baik		

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan instansi selalu mendorong kontribusi setiap pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 40%, sebanyak 18 orang atau 51,43% menyatakan setuju, dan sebanyak 3 orang atau 8,571% menyatakan Ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 151 berada pada rentang interval 151 – 179 termasuk dalam kategori sangat baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap individu di dalam sebuah organisasi, dari level paling bawah hingga paling atas, didorong dan diberi kesempatan untuk secara aktif terlibat serta memberikan ide, tenaga, dan keahlian mereka demi tercapainya sasaran dan visi bersama. Ini bukan hanya tentang delegasi tugas, melainkan juga tentang menciptakan lingkungan di mana inisiatif dihargai, gagasan didengarkan, dan setiap upaya sekecil apa pun diakui demi kemajuan organisasi. Dengan mendorong kontribusi setiap pegawai maka pegawai akan merasa memiliki bagian dari keberhasilan organisasi dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi, sehingga akan menciptakan budaya kerja yang *kolaboratif* dan *inovatif* didalam organisasi.

3. Penghargaan Organisasi

Adapun hasil penelitian mengenai indikator penghargaan organisasi untuk variabel *Perceived Organizational Support* pada SMP Negeri 2 Leuwimunding adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22
Sarana dan prasarana yang tersedia dapat membantu menyelesaikan pekerjaan

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
5	Sangat Setuju	5	12	60	34,2857
	Setuju	4	20	80	57,14
	Ragu- ragu	3	3	9	8,571
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	149
Interprestasi		Baik			

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan sarana dan prasarana yang tersedia dapat membantu menyelesaikan pekerjaan. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang atau 34,2857%, sebanyak 20 orang atau 57,14% menyatakan setuju, dan sebanyak 3 orang atau 8,571% menyatakan Ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 149 berada pada rentang interval 122 – 150 termasuk dalam kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa sarana dan prasarana yang memadai dan mudah diakses memiliki peran krusial dalam menunjang efisiensi serta efektivitas penyelesaian berbagai jenis pekerjaan, baik dalam konteks individu maupun organisasi. Ketersediaan infrastruktur fisik seperti kantor yang nyaman, peralatan kerja yang modern dan terawat, konektivitas internet yang stabil, hingga fasilitas pendukung seperti ruang rapat yang representatif dan sistem manajemen data yang terintegrasi. Dengan sarana dan prasarana yang memadai maka pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih cepat, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Tabel 4.23
Instansi memberikan penghargaan kepada pegawai karna penilain
positif atas kontribusi pegawai pada organisasi

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
6	Sangat Setuju	5	16	80	45,71
	Setuju	4	15	60	42,86
	Ragu- ragu	3	4	12	11,43
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	152
Interprestasi		Sangat Baik			

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan instansi memberikan penghargaan kepada pegawai karna penilain positif atas kontribusi pegawai pada organisasi. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang atau 45,71%, sebanyak 15 orang atau 42,86% menyatakan setuju, dan sebanyak 4 orang atau 11,43% menyatakan Ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 152 berada pada rentang interval 151 – 179 termasuk dalam kategori sangat baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa instansi yang memberikan penghargaan kepada pegawainya karena penilaian positif atas kontribusi mereka pada organisasi merupakan bentuk pengakuan formal yang menunjukkan apresiasi mendalam terhadap kinerja, dedikasi, dan dampak signifikan yang telah diberikan oleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Tindakan ini mencerminkan komitmen instansi untuk menghargai upaya luar biasa dan mengukuhkan nilai-nilai yang mendukung produktivitas dan inovasi di lingkungan kerja. Dengan diberikan penghargaan maka pegawai akan merasa dihargai dan diakui atas kerja kerasnya, sehingga akan menciptakan budaya kerja yang positif dan kompetitif.

Tabel 4.24
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Variabel *Perceived Organizational Support* pada SMP Negeri 2 Leuwimunding

No	Pernyataan	Skor Ideal	Hasil Skor	Rata-rata
Keadilan Prosedural				
1	Instansi memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat menyampaikan ide/gagasan	175	150	150
2	Pimpinan mampu menerapkan kebijakan secara adil kepada semua pegawai	175	150	
Dukungan Atasan				
3	Pimpinan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan	175	150	150,5
4	Instansi selalu mendorong kontribusi setiap pegawai dalam mencapai tujuan organisasi	175	151	
Penghargaan Organisasi				
5	Sarana dan prasarana yang tersedia dapat membantu menyelesaikan pekerjaan	175	149	150,5
6	Instansi memberikan penghargaan kepada pegawai karena penilaian positif atas kontribusi pegawai pada organisasi	175	152	
Jumlah		1.050	902	451
Rata – rata		175	150,3	150,3
Kategori		Baik		

(Sumber : Data diolah (2025))

Dari tabel 4.24 diatas, dapat diketahui skor tertinggi sebesar 152 pada indikator Penghargaan Organisasi dengan pernyataan “Instansi memberikan penghargaan kepada pegawai karena penilaian positif atas kontribusi pegawai pada organisasi”. Dan skor terendah sebesar 149 pada indikator Penghargaan Organisasi dengan pernyataan “Sarana dan prasarana yang tersedia dapat membantu menyelesaikan pekerjaan”. Rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel *Perceived Organizational Support* pada SMP Negeri 2 Leuwimunding diperoleh sebesar 902 atau jika dirata-ratakan sebesar 150,3. Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai rata-rata tersebut , sehingga dapat disimpulkan apakah *Perceived*

Organizational Support pada SMP Negeri 2 Leuwimunding baik atau tidak. Maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

Nilai Skor Tertinggi $5 \times 35 \times 6 = 1.050$

Nilai Skor Terendah $1 \times 35 \times 6 = 210$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Kelas Interval}}$$

$$\frac{1.050 - 210}{5} = 168$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis menggunakan interval sebagai berikut :

Tabel 4.25
Pedoman Interpretasi

Interval	Kriteria
210 – 378	Sangat tidak baik
379 - 547	Tidak Baik
548 – 716	Cukup Baik
717 – 885	Baik
886 – 1.050	Sangat Baik

(Sumber : Data diolah (2025))

Berdasarkan tabel diatas, maka *Perceived Organizational Support* di SMP Negeri 2 Leuwimunding yang memperoleh skor 902 berada pada kategori Sangat baik atau berada pada interval 886 – 1.054. Artinya *Perceived Organizational Support* di SMP Negeri 2 Leuwimunding sudah berhasil/ berjalan dengan baik, sehingga dengan diterapkannya *Perceived Organizational Support* ini dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

4.1.3.3 Hasil Penelitian Mengenai *Organizational Citizenship Behavior* Pada SMP Negeri 2 Leuwimunding

Untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* di SMP Negeri 2 leuwimunding, diperlukan tanggapan atau penilaian dari pegawai. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki 5 indikator yang terdiri dari 10 pernyataan kuesioner yang diberikan kepada 35 pegawai. Berikut ini adalah dekskripsi *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut ini.

1. Altruisme

Adapun hasil penelitian mengenai indikator *Altruisme* untuk variabel *Organizational citizenship behavior* pada SMP Negeri 2 Leuwimunding adalah sebagai berikut:

Tabel 4.26
Saya selalu mengerjakan tugas pegawai lain pada saat mereka tidak masuk kerja

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Sangat Setuju	5	2	10	5,71
	Setuju	4	14	56	40
	Ragu- ragu	3	19	57	54,286
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	123
Interprestasi			Baik		

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.26 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan saya selalu mengerjakan tugas pegawai lain pada saat mereka tidak masuk kerja. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,71%, sebanyak 14 orang atau 40% menyatakan setuju

,dan sebanyak 19 orang atau 54,286% menyatakan Ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 123 berada pada rentang interval 122 – 150 termasuk dalam kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesediaan seorang pegawai untuk mengerjakan tugas rekan kerjanya yang tidak masuk kerja merupakan bentuk komitmen dan tanggung jawab dalam sebuah lingkungan kerja. Ini mencerminkan pemahaman bahwa keberlangsungan operasional dan pencapaian target tidak hanya bergantung pada individu, melainkan juga pada kolaborasi dan solidaritas antar pegawai. Kesediaan ini dapat muncul dari inisiatif pribadi seorang pegawai yang ingin membantu kelancaran pekerjaan, atau bisa juga merupakan bagian dari budaya perusahaan yang memang mendorong fleksibilitas dan dukungan antar rekan kerja demi menjaga produktivitas. Dengan adanya inisiatif dari setiap pegawai untuk mengerjakan tugas pegawai lain yang tidak masuk kerja maka meskipun ada pegawai yang berhalangan hadir akan tetapi pekerjaannya tidak akan terbengkalai dan target dapat tetap tercapai sesuai jadwal, sehingga hal ini juga secara langsung dapat memperkuat ikatan dan solidaritas didalam organisasi.

Tabel 4.27
Saya selalu berusaha membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berlebihan

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
2	Sangat Setuju	5	3	15	8,571
	Setuju	4	11	44	31,43
	Ragu- ragu	3	20	60	57,14
	Tidak Setuju	2	1	2	2,857
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	121
Interprestasi		Cukup Baik			

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.27 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan saya selalu berusaha membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berlebihan. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,571%, sebanyak 11 orang atau 31,43% menyatakan setuju, sebanyak 20 orang atau 57,14% menyatakan Ragu-ragu, dan sebanyak 1 orang atau 2,857% menyatakan Tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 121 berada pada rentang interval 93 – 121 termasuk dalam kategori cukup baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun mayoritas responden menjawab ragu-ragu namun ada 14 responden yang senantiasa membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berlebihan. Hal ini berarti pegawai tersebut tidak ragu untuk menawarkan dukungan dan berkontribusi lebih dari tanggung jawab utamanya ketika melihat rekan lain kewalahan. Kesiediaan ini bisa diwujudkan dalam berbagai bentuk, mulai dari mengambil alih sebagian tugas, memberikan saran atau solusi, hingga sekadar memberikan dukungan moral dan mendengarkan keluhan. Dengan adanya inisiatif dari pegawai untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berlebihan maka pegawai yang memiliki beban kerja yang berlebihan akan merasa dihargai dan tidak sendiri dalam menghadapi tantangan, sehingga dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan di tempat kerja.

2. Conscientiousness

Adapun hasil penelitian mengenai indikator *Conscientiousness* untuk variabel *Organizational citizenship behavior* pada SMP Negeri 2 Leuwimunding adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28
Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
3	Sangat Setuju	5	3	15	8,572
	Setuju	4	12	48	34,29
	Ragu- ragu	3	20	60	57,14
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	123
Interprestasi		Baik			

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.28 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,571%, sebanyak 12 orang atau 34,29% menyatakan setuju, dan sebanyak 20 orang atau 57,14% menyatakan ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 152 berada pada rentang interval 122 – 150 termasuk dalam kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu mencerminkan sebuah komitmen kuat terhadap produktivitas, efisiensi, dan profesionalisme dalam lingkungan kerja. Ini bukan sekadar tentang kecepatan, melainkan tentang perencanaan yang matang, pengelolaan prioritas yang efektif, dan dedikasi untuk memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan, baik itu untuk tugas individu, proyek tim, atau target departemen. Upaya ini menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya sekadar melakukan pekerjaan, tetapi juga bertanggung jawab penuh atas output mereka dan menghargai waktu yang dimiliki, baik waktu pribadi mereka maupun waktu rekan kerja dan organisasi secara keseluruhan. Dengan konsistensi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu maka pegawai sendiri akan

merasakan peningkatan kepuasan kerja dan penurunan tingkat stres karena mereka mampu mengelola beban kerja dengan lebih baik, sehingga dapat menciptakan budaya kerja yang sehat serta berkelanjutan.

Tabel 4.29
Saya selalu memberikan kinerja terbaik pada organisasi

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
4	Sangat Setuju	5	2	10	5,71
	Setuju	4	11	44	31,43
	Ragu- ragu	3	22	66	62,857
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	120
Interprestasi		Cukup Baik			

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.29 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan saya selalu memberikan kinerja terbaik pada organisasi. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,71%, sebanyak 11 orang atau 31,43% menyatakan setuju ,dan sebanyak 22 orang atau 62,857% menyatakan ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 152 berada pada rentang interval 90 – 121 termasuk dalam kategori cukup baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa instansi secara konsisten mengerahkan usaha, kemampuan, dan dedikasi maksimalnya untuk mencapai tujuan organisasi. Ini bukan sekadar menjalankan tugas yang diberikan, melainkan tentang inisiatif, inovasi, penyelesaian masalah secara proaktif, dan komitmen terhadap kualitas dalam setiap aspek pekerjaan. Kinerja terbaik ini melampaui ekspektasi standar, di mana pegawai secara sukarela mencari cara untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan nilai tambah bagi organisasi. Dengan konsistensi pegawai untuk

memberikan kinerja terbaik untuk organisasi, akan sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Civic Virtue

Adapun hasil penelitian mengenai indikator *civic virtue* untuk variabel *Organizational citizenship behavior* pada SMP Negeri 2 Leuwimunding adalah sebagai berikut:

Tabel 4.30
Saya menjadi sukarelawan untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
5	Sangat Setuju	5	2	10	5,71
	Setuju	4	12	48	34,286
	Ragu- ragu	3	21	63	60
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	121
Interprestasi		Cukup Baik			

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.30 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan saya menjadi sukarelawan untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,71%, sebanyak 12 orang atau 34,286% menyatakan setuju ,dan sebanyak 21 orang atau 60% menyatakan ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 152 berada pada rentang interval 90 – 121 termasuk dalam kategori cukup baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa Sikap inisiatif pegawai untuk menjadi sukarelawan tanpa diminta mencerminkan tingkat keterlibatan, dedikasi, dan kepemilikan yang tinggi terhadap pekerjaan atau organisasi. Ini berarti seorang pegawai tidak hanya menunggu perintah atau instruksi untuk bertindak, melainkan secara proaktif mengidentifikasi kebutuhan, melihat peluang

untuk berkontribusi, dan menawarkan bantuan atau keahliannya secara sukarela, bahkan di luar deskripsi pekerjaan formalnya. Dengan adanya inisiatif pegawai tersebut maka setiap pegawai akan merasa diberdayakan untuk berkontribusi dan didukung oleh rekan-rekan mereka, sehingga dapat meningkatkan retensi pegawai dan mengurangi *turnover*.

Tabel 4.31
Saya sukarela menyumbangkan pemikiran dan gagasan-gagasan demi kemajuan organisasi

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
6	Sangat Setuju	5	2	10	5,71
	Setuju	4	15	60	42,86
	Ragu- ragu	3	17	51	48,57
	Tidak Setuju	2	1	2	2,857
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	123
Interprestasi			Baik		

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.31 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan saya sukarela menyumbangkan pemikiran dan gagasan-gagasan demi kemajuan organisasi. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,71%, sebanyak 15 orang atau 42,86% menyatakan setuju, sebanyak 17 orang atau 48,57% menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 1 orang atau 2,857 menyatakan Tidak setuju. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 152 berada pada rentang interval 122 – 150 termasuk dalam kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi merujuk pada sebuah fenomena positif di mana individu-individu, di luar kewajiban atau deskripsi pekerjaan formal mereka, secara proaktif dan tanpa paksaan memberikan kontribusi intelektual yang berharga. Ini bukan sekadar pelaksanaan tugas rutin, melainkan inisiatif pribadi yang didorong oleh rasa memiliki, kepedulian, dan keinginan tulus

untuk melihat organisasi berkembang dan mencapai tujuan-tujuannya dengan lebih baik. Dengan adanya inisiatif tersebut sangat membantu organisasi dalam menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan efektif sehingga dapat mendorong terciptanya budaya organisasi yang lebih kolaboratif dan partisipatif.

4. Courtesy

Adapun hasil penelitian mengenai indikator *courtesy* untuk variabel *Organizational citizenship behavior* pada SMP Negeri 2 Leuwimunding adalah sebagai berikut:

Tabel 4.32
Saya sangat menjunjung tinggi toleransi antar pegawai

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
7	Sangat Setuju	5	3	15	8,571
	Setuju	4	16	64	45,71
	Ragu- ragu	3	16	48	45,71
	Tidak Setuju	2	0	0	
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
	Jumlah			35	127
Interprestasi			Baik		

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.32 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan saya sangat menjunjung tinggi toleransi antar pegawai. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,571%, sebanyak 16 orang atau 45,71% menyatakan setuju, dan sebanyak 16 orang atau 45,71% menyatakan ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 127 berada pada rentang interval 122 – 150 termasuk dalam kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa individu memiliki penghargaan dan pengertian yang mendalam terhadap perbedaan-perbedaan yang ada di antara rekan kerja mereka, baik itu perbedaan suku, agama, ras, budaya, pandangan politik, gaya kerja,

atau bahkan latar belakang pribadi. Mereka tidak hanya menerima perbedaan tersebut, tetapi juga menghormatinya. Dengan adanya budaya toleransi antar pegawai maka pegawai akan merasa diterima dan dihargai apa adanya, mereka akan lebih nyaman untuk berinteraksi, berkolaborasi, dan berbagi ide tanpa rasa takut dihakimi. Hal ini secara langsung akan meningkatkan efisiensi kerja tim dan pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Tabel 4.33
Saya menerima kritik dan saran dari rekan kerja
dengan pikiran terbuka

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
8	Sangat Setuju	5	3	15	8,571
	Setuju	4	13	52	37,143
	Ragu- ragu	3	19	57	54,286
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	124
Interprestasi		Baik			

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.33 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan saya menerima kritik dan saran dari rekan kerja dengan pikiran terbuka. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 8,571%, sebanyak 19 orang atau 37,143% menyatakan setuju, dan sebanyak 19 orang atau 54,286% menyatakan ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 152 berada pada rentang interval 122 – 150 termasuk dalam kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa menerima kritik dan saran dari rekan kerja dengan pikiran terbuka berarti seorang pegawai bersedia mendengarkan, mempertimbangkan, dan bahkan mengambil tindakan atas masukan yang diberikan tanpa merasa defensif atau tersinggung. Ini menunjukkan kematangan profesional di mana individu memahami bahwa umpan balik, baik

yang positif maupun konstruktif, adalah alat berharga untuk pengembangan diri dan peningkatan kinerja. Dengan adanya budaya positif tersebut sangat membantu setiap pegawai dalam mengoreksi kesalahan yang mungkin tidak disadari, dan mengembangkan keterampilan baru, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan *supportif*.

5. Sportsmanship

Adapun hasil penelitian mengenai indikator *sportsmanship* untuk variabel *Organizational citizenship behavior* pada SMP Negeri 2 Leuwimunding adalah sebagai berikut:

Tabel 4.34
Saya tetap menghormati keputusan yang telah dibuat, meskipun tidak sesuai dengan harapan saya

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
9	Sangat Setuju	5	2	10	5,71
	Setuju	4	9	36	25,71
	Ragu- ragu	3	24	72	68,57
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	118
Interprestasi			Cukup Baik		

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.34 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan saya tetap menghormati keputusan yang telah dibuat, meskipun tidak sesuai dengan harapan saya. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,71%, sebanyak 9 orang atau 25,71% menyatakan setuju, dan sebanyak 24 orang atau 68,57% menyatakan ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 152 berada pada rentang interval 90 – 121 termasuk dalam kategori cukup baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa sikap profesionalisme dan kematangan emosional seorang

pegawai dalam menghadapi dinamika organisasi bukan sekadar kepatuhan pasif, melainkan sebuah bentuk penghargaan terhadap proses pengambilan keputusan kolektif dan otoritas yang lebih tinggi. Dengan adanya sikap tersebut pada setiap pegawai sangat membantu organisasi dalam pengambilan keputusan tanpa adanya konflik internal, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif didalam organisasi.

Tabel 4.35
Saya tidak mengeluh berlebihan ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja

No	Pilihan jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
10	Sangat Setuju	5	2	10	5,71
	Setuju	4	15	60	42,86
	Ragu- ragu	3	18	54	51,43
	Tidak Setuju	2	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah			35	124
Interprestasi			Baik		

(Sumber : Hasil Penelitian (2025))

Berdasarkan tabel 4.35 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan tanggapan mengenai pernyataan saya tidak mengeluh berlebihan ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,71%, sebanyak 15 orang atau 42,86% menyatakan setuju ,dan sebanyak 18 orang atau 51,43% menyatakan ragu-ragu. Hasil penelitian tersebut diperoleh skor sebesar 152 berada pada rentang interval 122 – 150 termasuk dalam kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai tersebut menunjukkan tingkat profesionalisme dan ketahanan yang tinggi. Meskipun situasi yang dihadapi mungkin tidak sesuai dengan harapan pribadi mereka, kemampuan untuk tetap tenang dan tidak mengeluh berlebihan mencerminkan kemampuan adaptasi dan fokus pada solusi. Dengan adanya sikap

tersebut pada setiap pegawai sangat membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Tabel 4.36
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada SMP Negeri 2 Leuwimunding

No	Pernyataan	Skor Ideal	Hasil Skor	Rata-rata
Altruisme				
1	Saya selalu membantu mengerjakan tugas pegawai lain yang tidak masuk kerja	175	123	122
2	Saya selalu berusaha membantu orang lain yang memiliki beban kerja yang berlebihan	175	121	
Conscientiousness				
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	175	123	121,5
4	Saya selalu memberikan kinerja terbaik pada organisasi	175	120	
Civic Virtue				
5	Saya selalu menjadi sukarelawan untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta	175	121	122
6	Saya sukarela menyumbangkan pemikiran dan gagasan-gagasan demi kemajuan organisasi	175	123	
Courtesy				
7	Saya sangat menjunjung tinggi toleransi antar pegawai	175	127	125,5
8	Saya menerima kritik dan saran dari rekan kerja dengan pikiran terbuka	175	124	
Sportsmanship				
9	Saya tetap menghormati keputusan yang telah dibuat, meskipun tidak sesuai dengan harapan saya	175	118	121
10	Saya tidak mengeluh berlebihan ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja	175	124	
Jumlah		1.750	1.224	612
Rata – rata		175	122,4	122,4
Kategori		Baik		

(Sumber : Data diolah (2025))

Dari tabel 4.36 diatas, dapat diketahui skor tertinggi sebesar 127 pada indikator *Courtesy* dengan pernyataan “Saya sangat menjunjung tinggi toleransi antar pegawai”. Dan skor terendah sebesar 118 pada indikator *Sportsmanship*

dengan pernyataan “Saya tetap menghormati keputusan yang telah dibuat, meskipun tidak sesuai dengan harapan saya”. Rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada SMP Negeri 2 Leuwimunding diperoleh sebesar 1.224 atau jika dirata-ratakan sebesar 122,4. Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai rata-rata tersebut, sehingga dapat disimpulkan apakah *Organizational Citizenship Behavior* pada SMP Negeri 2 Leuwimunding baik atau tidak. Maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

Nilai Skor Tertinggi $5 \times 35 \times 10 = 1.750$

Nilai Skor Terendah $1 \times 35 \times 10 = 350$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Kelas Interval}}$$

$$\frac{1.750 - 350}{5} = 280$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis menggunakan interval sebagai berikut :

Tabel 4.37
Pedoman Interpretasi

Interval	Kriteria
350 – 630	Sangat tidak baik
631 - 911	Tidak Baik
912 – 1.192	Cukup Baik
1.193 – 1.473	Baik
1.474 - 1750	Sangat Baik

(Sumber : Data diolah (2025))

Berdasarkan tabel diatas, maka *Organizational Citizenship Behavior* di SMP Negeri 2 Leuwimunding yang memperoleh skor 1.224 berada pada kategori

baik atau berada pada interval 1.193 – 1.473. Artinya *Organizational Citizenship Behavior* di SMP Negeri 2 Leuwimunding sudah berhasil/ berjalan dengan baik.

4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui nilai-nilai perhitungan regresi dan korelasi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Perceived Organizational Support (X_2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Tabel 4.38
Nilai-Nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Analisis Korelasi Berganda

No	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1.Y	X2.Y	X1.X2
1	36	23	32	1296	529	1024	1152	736	828
2	36	26	35	1296	676	1225	1260	910	936
3	40	30	40	1600	900	1600	1600	1200	1200
4	40	30	40	1600	900	1600	1600	1200	1200
5	40	27	39	1600	729	1521	1560	1053	1080
6	41	27	40	1681	729	1600	1640	1080	1107
7	35	26	38	1225	676	1444	1330	988	910
8	31	26	35	961	676	1225	1085	910	806
9	35	23	32	1225	529	1024	1120	736	805
10	38	28	37	1444	784	1369	1406	1036	1064
11	36	25	34	1296	625	1156	1224	850	900
12	32	22	32	1024	484	1024	1024	704	704
13	37	22	36	1369	484	1296	1332	792	814
14	28	25	28	784	625	784	784	700	700
15	39	25	35	1521	625	1225	1365	875	975
16	32	27	34	1024	729	1156	1088	918	864
17	30	27	34	900	729	1156	1020	918	810
18	35	25	34	1225	625	1156	1190	850	875
19	35	24	37	1225	576	1369	1295	888	840
20	35	24	34	1225	576	1156	1190	816	840
21	29	26	31	841	676	961	899	806	754
22	32	25	35	1024	625	1225	1120	875	800

No	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1.Y	X2.Y	X1.X2
23	36	29	37	1296	841	1369	1332	1073	1044
24	33	25	36	1089	625	1296	1188	900	825
25	37	26	38	1369	676	1444	1406	988	962
26	37	27	35	1369	729	1225	1295	945	999
27	35	26	35	1225	676	1225	1225	910	910
28	33	26	33	1089	676	1089	1089	858	858
29	35	26	33	1225	676	1089	1155	858	910
30	33	24	33	1089	576	1089	1089	792	792
31	29	22	30	841	484	900	870	660	638
32	35	26	35	1225	676	1225	1225	910	910
33	35	27	33	1225	729	1089	1155	891	945
34	31	25	36	961	625	1296	1116	900	775
35	36	30	38	1296	900	1444	1368	1140	1080
Σ	1217	902	1224	42685	23396	43076	42797	31666	31460

Sumber : Data Olahan 2025

4.1.4.1 Hasil Penelitian Tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Untuk mengetahui nilai-nilai perhitungan regresi dan korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut:

a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{x_1y} = \frac{n(\Sigma x_1y) - (\Sigma x_1)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n \Sigma x_1^2 - (\Sigma x_1)^2\}\{n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{35(42797) - (1217)(1224)}{\sqrt{\{35.42685 - (1217)^2\}\{35.43076 - (1224)^2\}}}$$

$$rx_1y = \frac{1497895 - 1489608}{\sqrt{\{1493975 - 1481089\}\{1507660 - 1498176\}}}$$

$$rx_1y = \frac{8287}{\sqrt{\{12886\}\{9484\}}}$$

$$rx_1y = \frac{8287}{\sqrt{122210824}}$$

$$rx_1y = \frac{8287}{11054900}$$

$$rx_1y = 0,750$$

Untuk lebih jelasnya sebagai pembanding maka penulis sajikan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23 sebagai berikut :

Tabel 4.39
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.549	1.897

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber : (SPSS Versi 23)

Tabel 4.40
Pedoman Untuk Menentukan 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,2020:287)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,750 dalam kategori kuat , sesuai pada tabel diatas

berada pada interval 0,60 – 0,799, Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* SMP Negeri 2 Leuwimunding memiliki hubungan yang kuat. Nilai r juga positif, artinya hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai hubungan yang positif, ini berarti jika Gaya Kepemimpinan Transformasional baik maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan baik.

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh antara variabel terikat, serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100$$

$$Kd = (0,750)^2 \times 100$$

$$Kd = 0,562 \times 100$$

$$Kd = 56,2\%$$

Untuk lebih jelasnya sebagai pembanding maka penulis sajikan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23 sebagai berikut :

Tabel 4.41
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.549	1.897

a. Predictors: (Constant), X1
Sumber : (SPSS Versi 23)

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior sebesar 56,2%. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti sebesar 43,8% misalnya Lingkungan kerja, Kedisiplinan, dan lain-lain.

c. Uji T

Untuk menentukan signifikansi maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$t = \frac{0,750\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-(0,750)^2}}$$

$$t = \frac{0,750\sqrt{33}}{\sqrt{0,4375}}$$

$$t = \frac{43084219}{0,66143782}$$

$$t = 6,506$$

Untuk lebih jelasnya sebagai pembanding maka penulis sajikan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23 sebagai berikut :

Tabel 4.42
Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.610	3.452		3.653	.001
X1	.643	.099	.750	6.506	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : (SPSS Versi 23)

Hasil t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat sigifikansi yang digunakan adalah 0,05(5%). Hasil t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} . Untuk uji satu pihak dan $dk = n-2$ ($35-2=33$), maka t_{tabel} adalah 1.69236 (berdasarkan tabel distribusi t pada lampiran). Sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis H_1 yaitu: $t_{hitung} 6.506 > t_{tabel} 1.69236$ maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4.1.4.2 Hasil Penelitian Tentang *Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior*

Untuk mengetahui nilai-nilai perhitungan regresi *Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Cizenship Behavior* adalah sebagai berikut:

a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel *Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Cizenship Behavior* digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{x_2y} = \frac{n(\sum x_2y) - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{35(31666) - (902)(1224)}{\sqrt{\{35.23396 - (902)^2\}\{35.43076 - (1224)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{1108310 - 1104048}{\sqrt{\{818860 - 813604\}\{1507660 - 1498176\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{4262}{\sqrt{\{5256\}\{9484\}}}$$

$$rx_2y = \frac{4262}{\sqrt{49847904}}$$

$$rx_2y = \frac{4262}{7060304809}$$

$$rx_2y = 0,604$$

Untuk lebih jelasnya sebagai pembanding maka penulis sajikan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23 sebagai berikut :

Tabel 4.43
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.364	.345	2.285

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber : (SPSS Versi 23)

Tabel 4.44
Pedoman Untuk Menentukan 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,2020:287)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,604 dalam kategori kuat , sesuai pada tabel diatas berada pada interval 0,60 – 0,799, *Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior* SMP Negeri 2 Leuwimunding memiliki hubungan yang kuat. Nilai r juga positif, artinya hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai hubungan yang positif,

ini berarti jika *Perceived Organizational Support* baik maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan baik.

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh antara variabel terikat, serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100$$

$$Kd = (0,604)^2 \times 100$$

$$Kd = 0,364 \times 100$$

$$Kd = 36,4\%$$

Untuk lebih jelasnya sebagai pembanding maka penulis sajikan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23 sebagai berikut :

Tabel 4.45
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.364	.345	2.285

a. Predictors: (Constant), X2
Sumber : (SPSS Versi 23)

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 36,4%. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti sebesar 63,6% misalnya Lingkungan kerja, Kedisiplinan, Kompensasi dan lain-lain.

c. Uji T

Untuk menentukan signifikansi maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$t = \frac{0,604\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-(0,604)^2}}$$

$$t = \frac{0,604\sqrt{33}}{\sqrt{1-0,364}}$$

$$t = \frac{0,604(574456)}{\sqrt{0,636}}$$

$$t = \frac{346971}{0,79749}$$

$$t = 4.350$$

Untuk lebih jelasnya sebagai pembanding maka penulis sajikan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23 sebagai berikut :

Tabel 4.46
Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.074	4.820		2.920	.006
X2	.811	.186	.604	4.350	.000

a. Dependent Variable: Y
Sumber : (SPSS Versi 23)

Hasil t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat sigifikansi yang digunakan adalah 0,05(5%). Hasil t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} . Untuk uji satu pihak dan $dk = n-2$ ($35-2=33$), maka t_{tabel} adalah 1.69236

(berdasarkan tabel distribusi t pada lampiran). Sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis H_1 yaitu: $t_{hitung} 4.350 > t_{tabel} 1.69236$ maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4.1.4.3 Hasil Penelitian Tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Untuk mengetahui nilai-nilai regresi dan korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut:

a. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* digunakan analisis korelasi. Diketahui $r_{x_1y}=0,750$ dan $r_{x_2y}=0,604$. Sedangkan nilai $r_{x_1x_2}$ belum diketahui, sehingga sebelum mensubstitusikan nilai r ke dalam rumus korelasi berganda maka terlebih dahulu mencari $r_{x_1x_2}$ dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{x_1x_2} = \frac{n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

Maka Koefisien Korelasi berganda dari penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Dik : } r_{x_1y} = 0,750$$

$$r_{x_2y} = 0,604$$

Tahap Pertama

$$r_{x_1x_2} = \frac{n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{35(31460) - (1217)(902)}{\sqrt{\{35(42685) - (1217)^2\} \{35(23396) - (902)^2\}}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{1101100 - 1097734}{\sqrt{\{1493975 - 1481089\} \{818860 - 813604\}}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{3366}{\sqrt{(12886)(5256)}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{3366}{\sqrt{67728816}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{3366}{8229751}$$

$$r_{x_1x_2} = 0,409$$

Tabel 4.47
Pedoman Untuk Menentukan 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,2020:287)

Dari data analisis tersebut hasil r sebesar 0,409. Berdasarkan penafsiran tingkat pengaruh $r = 0,409$ termasuk dalam kategori sedang dan mempunyai arah positif. Dengan demikian tingkat korelasi (hubungan) antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Perceived Organizational Support* dinyatakan memiliki hubungan yang sedang.

Selanjutnya didistribusikan kedalam rumus korelasi ganda seperti berikut ini:

$$rx_1x_2y = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2(rx_1y) \cdot (rx_2y) \cdot (rx_1x_2)}{1 - r^2x_1x_2}}$$

$$rx_1x_2y = \sqrt{\frac{(0,750)^2 + (0,604) - 2(0,750)(0,604)(0,409)}{1 - (0,409)^2}}$$

$$rx_1x_2y = \sqrt{\frac{0,5625 + 0,364816 - 0,370554}{1 - 0,167281}}$$

$$rx_1x_2y = \sqrt{\frac{0,927316 - 0,370554}{0,832719}}$$

$$rx_1x_2y = \sqrt{\frac{0,556762}{0,832719}}$$

$$rx_1x_2y = \sqrt{0,66860729}$$

$$rx_1x_2y = 0,817$$

Untuk lebih jelasnya maka penulis sajikan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 4.48
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.647	1.677

a. Predictors: (Constant), X2, X1
Sumber : (SPSS Versi 23)

Tabel 4.49
Pedoman Untuk Menentukan 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,2020:287)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh hasil r sebesar 0,817. Berdasarkan interpretasi $r = 0,817$ termasuk kategori sangat kuat dan mempunyai arah positif. Dengan demikian menunjukkan bahwa hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan *Perceived Organizational Support* secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh positif terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai r juga positif, artinya apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan *Perceived Organizational Support* (Bersama-sama) sudah baik maka *Organizational Citizenship Behavior* akan baik.

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh antara variabel terikat, serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain diluar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100$$

$$Kd = (0,817)^2 \times 100$$

$$Kd = 0,667489 \times 100$$

$$Kd = 66,8\%$$

Untuk lebih jelasnya sebagai pembanding maka penulis sajikan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23 sebagai berikut :

Tabel 4.50
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.647	1.677

a. Predictors: (Constant), X2, X1
Sumber : (SPSS Versi 23)

c. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui Signifikan atau tidaknya variabel independent yakni Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Perceived Organizational Support* secara simultan terhadap variabel dependent *Organizational Citizenship Behavior* pada SMP Negeri 2 Leuwimunding.

Pengujian dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

$$F = \frac{0,817^2/2}{(1 - 0,817^2)(35 - 2 - 1)}$$

$$F = \frac{0,6674/2}{(1 - 0,6674)/(32)}$$

$$F = \frac{0,3337}{(0,3326)/(32)}$$

$$F = \frac{0,3337}{0,01039}$$

$$F = 32,179$$

Untuk lebih jelasnya sebagai pembanding maka penulis sajikan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 4.51
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.983	2	90.492	32.179	.000 ^b
	Residual	89.988	32	2.812		
	Total	270.971	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : (SPSS Versi 23)

Berdasarkan hasil analisis diatas, diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 32,179 dan F_{tabel} sebesar 3.28 , yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak, dimana Gaya kepemimpinan transformasional dan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional dan *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behavior yang berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya.

d. Analisis regresi linear berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara bersamaan.

Perhitungan Regresi Berganda

Diketahui data sebagai berikut

$$\sum n = 35$$

$$\sum x_1 = 1217$$

$$\sum x_2 = 902$$

$$\sum y = 1224$$

$$\sum x_1^2 = 42685$$

$$\sum x_2^2 = 23396$$

$$\sum y^2 = 43076$$

$$\sum x_1 y = 42797$$

$$\sum x_2 y = 31666$$

$$\sum x_1 x_2 = 31460$$

Masukan hasil dari nilai-nilai kedalam rumus:

$$a. \sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{n} = 42685 - \frac{(1217)^2}{35} = 369$$

$$b. \sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{n} = 23396 - \frac{(902)^2}{35} = 151$$

$$c. \sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} = 43076 - \frac{(1224)^2}{35} = 271$$

$$d. \sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{n} = 42797 - \frac{(1217)(1224)}{35} = 237$$

$$e. \sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{n} = 31666 - \frac{(902)(1224)}{35} = 122$$

$$f. \sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{n} = 31460 - \frac{(1217)(902)}{35} = 97$$

Untuk memperoleh nilai b_2 dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2)^2 - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(151)(237) - (97)(122)}{(369)(151) - (97)^2}$$

$$b_1 = \frac{35787 - 11834}{55719 - 9406}$$

$$b_1 = \frac{23953}{46310}$$

$$b_1 = 0,518$$

Untuk memperoleh nilai b_2 dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2)^2 - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(369)(122) - (97)(237)}{(369)(151) - (97)^2}$$

$$b_2 = \frac{45018 - 22989}{55719 - 9406}$$

$$b_2 = \frac{22029}{46313}$$

$$b_2 = 0,479$$

Untuk memperoleh nilai a hitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum x_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum x_2}{n} \right)$$

$$a = \frac{1224}{35} - 0,518 \left(\frac{1217}{35} \right) - 0,479 \left(\frac{902}{35} \right)$$

$$a = 34971 - 18011 - 12344$$

$$a = 4.613$$

Untuk lebih jelasnya sebagai pembandingan maka penulis sajikan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23 sebagai berikut :

Tabel 4.52
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.613	3.947		1.169	.251
X1	.518	.096	.604	5.408	.000
X2	.479	.150	.357	3.195	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : (SPSS Versi 23)

Dari perhitungan analisis regresi sederhana tersebut maka dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$y = 4.613 + 0,518x_1 + 0,479x_2$$

Artinya apabila nilai x_1 bertambah 1 maka nilai y akan mengalami kenaikan 0,518 begitu juga dengan peningkatan x_2 bertambah 1 maka nilai y akan mengalami

kenaikan sebesar 0,479 jika x_1 dan x_2 tidak bertambah atau sama dengan nol maka nilai y sebesar 4.613 atau Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Tabel 4.53
Rekapitulasi Analisis Asosiatif

Keterkaitan	R	KD	t_{hitung}	t_{tabel}	F_{hitung}	F_{tabel}	Hasil
$X_1 \rightarrow Y$	0,750	56,2	6.506	1.69236	-	-	Berpengaruh
$X_2 \rightarrow Y$	0,604	36,4	4.350	1.69236	-	-	Berpengaruh
$X_1X_2 \rightarrow Y$	0,817	66,8	-		32.179	3.28	Berpengaruh

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada SMP Negeri 2 Leuwimunding

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai peranan penting bagi organisasi, karena melalui kemampuannya untuk mengartikulasikan visi yang menarik dan memberdayakan anggota organisasi untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama, gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan motivasi intrinsik, loyalitas, dan komitmen pegawai secara signifikan, yang pada gilirannya mendorong terciptanya inovasi yang berkelanjutan, peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, serta pembentukan budaya kerja yang positif dan kolaboratif di mana setiap individu merasa dihargai, didukung dalam pengembangan diri, dan terinspirasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya,

sehingga organisasi tidak hanya mencapai tujuannya saat ini tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada SMP Negeri 2 Leuwimunding dalam kategori Baik. Dengan skor rata-rata indikator tertinggi yaitu pada indikator *Individual consideration*, sedangkan skor rata-rata indikator terendah yaitu pada indikator *Individual Consideration*. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada SMP Negeri 2 Leuwimunding selama ini sudah baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada SMP Negeri 2 Leuwimunding dengan hasil uji korelasi sebesar 0,750 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 56,2% yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 56,2%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, hasil perhitungan diatas diperoleh $t_{hitung} = 6.506$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 1.69236$. Jadi dari hasil perhitungan terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Lasut, et.al., (2019:2494) menunjukkan bahwa ‘kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya apabila kepemimpinan transformasional semakin baik maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan baik atau pada kategori setuju’.

Dengan demikian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pemimpin transformasional mampu membangkitkan rasa memiliki dan keterikatan emosional yang kuat di antara pegawai, yang secara langsung mendorong perilaku *Organizational citizenship behavior*. pegawai yang merasa dihargai dan diberdayakan cenderung lebih termotivasi untuk melakukan perilaku ekstra, di luar deskripsi pekerjaan formal mereka. Misalnya, mereka akan secara sukarela membantu rekan kerja, aktif berpartisipasi dalam inisiatif organisasi, atau bahkan proaktif memberikan masukan untuk perbaikan proses. Pengaruh ideal dari pemimpin transformasional menciptakan kepercayaan dan rasa hormat yang mendalam, membuat pegawai ingin meniru etos kerja dan nilai-nilai yang ditunjukkan oleh pemimpin. Selain itu, inspirasi motivasional yang diberikan oleh pemimpin transformasional membantu menumbuhkan visi bersama dan tujuan yang lebih besar, melampaui kepentingan individu. Ini mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih banyak demi kebaikan organisasi secara keseluruhan.

Stimulasi intelektual memicu pegawai untuk berpikir kritis dan inovatif, seringkali menghasilkan solusi-solusi baru yang bermanfaat bagi organisasi, yang juga merupakan bentuk *Organizational citizenship behavior*. Terakhir, pertimbangan individual memastikan bahwa setiap pegawai merasa didukung dan dipahami, memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi dan mendorong mereka untuk menunjukkan perilaku *Organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi. pegawai yang merasa diperhatikan secara personal cenderung lebih loyal dan bersedia memberikan upaya ekstra untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif, di mana pegawai merasa diberdayakan, diinspirasi, dan termotivasi untuk melampirkan kinerja terbaik mereka, tidak hanya dalam tugas-tugas inti tetapi juga dalam perilaku-perilaku sukarela yang bermanfaat bagi organisasi.

4.2.2 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada SMP Negeri 2 Leuwimunding

Perceived Organizational Support (POS) merupakan salah satu faktor fundamental dan krusial dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena ketika karyawan merasakan bahwa organisasi memberikan perhatian, penghargaan, dan dukungan terhadap kontribusi serta kesejahteraan mereka, hal ini akan menumbuhkan rasa aman psikologis, meningkatkan kepercayaan terhadap organisasi, dan memicu timbulnya norma resiprokal yang kuat, yang dapat mendorong individu untuk melampaui peran formal mereka dan terlibat dalam perilaku sukarela yang bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan, seperti membantu rekan kerja, menunjukkan inisiatif lebih, mempromosikan citra positif organisasi, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan di luar tugas utama mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kohesif, kolaboratif, dan berorientasi pada kesuksesan bersama. Berdasarkan hasil analisis deskriptif *Perceived Organizational Support* Pada SMP Negeri 2 Leuwimunding dalam kategori Baik. Dengan skor rata-rata indikator tertinggi yaitu pada indikator penghargaan organisasi, sedangkan skor rata-rata indikator terendah yaitu pada indikator penghargaan organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa

Perceived Organizational Support Pada SMP Negeri 2 Leuwimunding selama ini sudah baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada SMP Negeri 2 Leuwimunding dengan hasil uji korelasi sebesar 0,604 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 36,4% yang artinya bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 36,4%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, hasil perhitungan diatas diperoleh $t_{hitung} = 4.350$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 1.69236$. Maka dari hasil perhitungan terbukti bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Yoga & Yuliasri (2021:111) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif pada organisasinya akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Organisasi yang berhasil menumbuhkan persepsi dukungan yang kuat di kalangan pegawainya akan memicu peningkatan signifikan dalam keinginan pegawai untuk berkontribusi melampaui deskripsi pekerjaan formal mereka, mulai dari membantu rekan kerja hingga berpartisipasi aktif dalam inisiatif sukarela organisasi. Hal ini

menunjukkan di mana keadilan prosedural menjadi landasan utama, memastikan bahwa pegawai merasakan adanya proses yang transparan, konsisten, dan tidak bias dalam pengambilan keputusan organisasi, sehingga membangun kepercayaan dan persepsi bahwa mereka diperlakukan secara adil. Selanjutnya, dukungan atasan memainkan peran krusial karena interaksi langsung dengan pimpinan membentuk persepsi pegawai tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka, di mana atasan yang suportif dapat menjadi jembatan antara kebijakan organisasi dan pengalaman pribadi pegawai, yang secara langsung memengaruhi tingkat komitmen dan motivasi mereka untuk terlibat dalam *Organizational citizenship behavior*. Tidak hanya itu, penghargaan organisasi, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, berfungsi sebagai sinyal kuat dari organisasi bahwa usaha dan dedikasi pegawai diakui dan dihargai, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk terus memberikan yang terbaik dan bahkan melakukan tindakan pro-sosial yang tidak diwajibkan.

Dengan demikian, ketika seorang pegawai merasakan bahwa organisasi menerapkan prosedur yang adil, menerima dukungan penuh dari atasan, dan mendapatkan pengakuan yang layak atas kinerja dan loyalitasnya, maka secara kolektif ketiga indikator ini akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi, mendorong mereka untuk secara sukarela terlibat dalam perilaku kewargaan organisasi seperti membantu rekan kerja dan menjaga citra baik organisasi. Oleh karena itu, investasi organisasi dalam menciptakan lingkungan yang adil, suportif, dan menghargai adalah esensial untuk memupuk *Organizational citizenship*

behavior, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada SMP Negeri 2 Leuwimunding

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela pegawai di luar tuntutan peran formal mereka yang berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan, salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin transformasional, dengan kemampuannya menginspirasi melalui visi yang jelas, memberikan motivasi intrinsik, menawarkan dukungan individual, dan merangsang pemikiran inovatif, mampu menumbuhkan rasa percaya dan komitmen yang mendalam di antara anggota tim, yang dapat mendorong mereka untuk menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* seperti membantu rekan kerja, berinisiatif, dan menjaga ketertiban organisasi. Selain Gaya kepemimpinan transformasional, *perceived organizational support* juga mempunyai peranan penting dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* didalam organisasi, keyakinan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, mereka cenderung mengembangkan rasa kewajiban timbal balik yang kuat, yang memotivasi mereka untuk melakukan tindakan-tindakan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai wujud loyalitas dan keinginan untuk berkontribusi positif bagi organisasi yang mereka yakini peduli, sehingga sinergi antara kepemimpinan transformasional yang

memberdayakan dan dukungan organisasi yang dirasakan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior*, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja, kohesi tim, dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif *Organizational Citizenship Behavior* Pada SMP Negeri 2 Leuwimunding dalam kategori Baik. Dengan skor rata-rata indikator tertinggi yaitu pada indikator *courtesy*, sedangkan skor rata-rata indikator terendah yaitu pada indikator *sportmanship*. Maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* Pada SMP Negeri 2 Leuwimunding selama ini sudah baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada SMP Negeri 2 Leuwimunding dengan hasil uji korelasi ganda sebesar 0,817 yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 66,8% yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 66,8%. Hal itu sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dikatakan signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dari hasil perhitungan diatas diperoleh $F_{hitung} = 32.179$, sedangkan $F_{tabel} = 3.28$, maka berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Perceived Organizational Support* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship behavior*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sulistyawati, et.al., (2023:32) menunjukkan bahwa '*Perceived*

Organizational Support dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan uji simultan F'.

Berdasarkan deskripsi tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan *Perceived Organizational Support* (POS) secara kolektif merupakan fondasi yang kokoh dan salah satu faktor yang sangat signifikan dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di dalam organisasi; kepemimpinan transformasional, dengan fokusnya pada inspirasi, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, menciptakan iklim kepercayaan dan pemberdayaan yang mendorong pegawai untuk melampaui deskripsi pekerjaan formal mereka dan berkontribusi secara sukarela demi kemajuan organisasi; sejalan dengan itu, *Perceived Organizational Support*, yang mencerminkan keyakinan pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, menumbuhkan rasa kewajiban timbal balik dan komitmen afektif yang kuat.

Dengan demikian, Ketika seorang pemimpin mengadopsi gaya transformasional, mereka tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi pegawai, sehingga menciptakan visi yang jelas dan menumbuhkan rasa kebersamaan yang kuat. Pemimpin transformasional mampu mengubah nilai-nilai dan keyakinan pegawai, mendorong mereka untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan kolektif organisasi, yang pada gilirannya secara inheren meningkatkan keinginan untuk terlibat dalam *Organizational citizenship behavior*. Di sisi lain, *perceived*

organizational support (POS) mengacu pada keyakinan pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, yang terbentuk dari berbagai interaksi dan pengalaman pegawai di tempat kerja. Pegawai yang merasakan dukungan tinggi dari organisasi cenderung merasa lebih dihargai dan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi, yang memotivasi mereka untuk secara sukarela melakukan tindakan ekstra-peran yang tidak diwajibkan, seperti membantu rekan kerja atau berpartisipasi dalam inisiatif sukarela.

Lebih lanjut, ketika kedua elemen ini hadir secara bersamaan, efeknya menjadi berlipat ganda, seorang pemimpin transformasional yang mampu mengkomunikasikan visi dan nilai-nilai organisasi secara efektif akan memperkuat keyakinan pegawai bahwa organisasi peduli terhadap mereka, terutama jika pemimpin tersebut juga menunjukkan dukungan pribadi dan profesional. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, di mana pegawai merasa diberdayakan untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi secara proaktif di luar lingkup tugas formal mereka, seperti menjaga citra baik organisasi di mata publik atau secara sukarela berbagi pengetahuan dengan pegawai lainnya. Maka dari itu, kombinasi antara inspirasi yang diberikan oleh gaya kepemimpinan transformasional dan rasa aman serta dihargai yang berasal dari *Perceived organizational support*, secara kolektif mendorong pegawai untuk secara tulus melakukan tindakan *organizational citizenship behavior*.