

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

**I Putu Wida Arimbawa¹
I Nyoman Sudharma²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: wida_arimbawa@yahoo.co.id/telp:+6282 144 202 057

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru di SMAN 1 Kuta. Sampel yang diambil sebanyak 77 responden dengan menggunakan teknik *non probability sampling purposive*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 17 item pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, Kepuasan kerja, Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMAN 1 Kuta. Pihak kepala sekolah sebaiknya memperhatikan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dirasakan oleh para guru. Hal ini bertujuan agar menumbuhkan serta meningkatnya peran extra atau *organizational citizenship behavior* para guru di SMAN 1 Kuta.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior*.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership, job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior on teachers at SMAN 1 Kuta. Samples taken as many as 77 respondents. The samples in this study using purposive non-probability sampling techniques. The data collection is done by distributing questionnaires using 5-point Likert scale to measure 17 question items. The analysis technique used in this research is multiple linear regression. The analysis showed that transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment have positive and significant effect on organizational citizenship behavior of teachers SMAN 1 Kuta. Principals should pay attention to the level of job satisfaction and organizational commitment that is felt by the teachers. It aims to grow as well as the increasing role of extra or organizational citizenship behavior of teachers at SMAN 1 Kuta

Keywords: *transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran pengetahuan dan keterampilan, yang diturunkan dari suatu generasi ke generasi berikutnya melalui

pengajaran dan pelatihan. Pendidikan di Indonesia dapat dikatakan kualitasnya cukup rendah. Ini terbukti atas hasil survey *United Nations Educational, Scientific and Cultural* (UNESCO), terhadap kualitas pendidikan di Negara berkembang di asia pacific, Indonesia sendiri menempati peringkat ke 10 dari 14 negara. Salah satu faktor rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia dikarenakan kurangnya kemampuan para guru dalam memahami dan menggali potensi anak didiknya. Para pendidik di Indonesia seringkali memaksakan kemauanya tanpa pernah memperhatikan minat dan bakat yang dimiliki siswanya. Guru yang baik adalah guru yang mampu mengerti setiap keinginan dan kemauan muridnya. Dapat dikatakan guru yang mampu menjalankan fungsi dan peran dengan baik akan secara strategis membantu pembangunan nasional dalam bidang pendidikan. Guru adalah salah satu faktor terpenting dalam menciptakan penerus bangsa yang berkualitas dan kompeten. Guru yang mampu berkomunikasi dengan baik dan mampu mengembangkan potensi anak didiknya akan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berguna bagi bangsanya

Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi suatu organisasi, dengan sumber daya manusia yang berkompeten akan mampu membantu atau dan mengembangkan perusahaan ditempatnya bekerja. Sumber daya manusia harus diperhatikan, dan dikembangkan sesuai dengan potensinya. Institusi pendidikan, harus memperhatikan dan mengembangkan sumber daya manusianya yang ada. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara berkelanjutan dengan begitu maka akan diperoleh sumber daya manusia yang bermutu, sehingga pekerjaan akan berjalan dengan sesuai rencana dan tujuan organisasi akan tercapai.

Dewasa ini dalam menjalankan sejumlah tugas peran seorang guru tidak cukup hanya melakukan tugasnya sesuai dengan *Job Description* saja, namun mereka harus memiliki perilaku ekstra peran atau yang sering disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku individu yang bersifat tidak terikat atau bebas, dan tidak berkaitan dengan sistem penghargaan dan yang secara keseluruhan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi (Organ *et al.* 2006:8).

Kunci sukses pertumbuhan suatu organisasi adalah kemampuan organisasi dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusianya. Dalam hal ini sumber daya manusia tidak hanya diharapkan memiliki skill dan kualitas yang baik namun juga memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimana akan membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas. Untuk memunculkan OCB pada guru tentunya guru harus merasa puas terlebih dahulu. Aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, supervisi, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang, hal ini dikemukakan oleh Puspitawati Dan Riana (2014). Apabila guru sudah merasa senang, puas dan nyaman dalam bekerja maka akan memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang akan menjadi hal positif bagi organisasi, karyawan akan puas jika pemimpinnya mampu memberikan perhatian kepada para karyawan atau bawahannya.

Ardana,dkk. (2008:99) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam menggiring dan mempengaruhi prestasi organisasi. Robbins and Judge (2008:473) mendefinisikan kepemimpinan transformasional

adalah pemimpin yang memberikan perhatiannya terhadap permasalahan yang dihadapi oleh para karyawannya dan memberikan semangat dan dukungan pada setiap karyawannya agar dapat mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan transformasional dimana terdapat rasa kepercayaan, dan rasa hormat antara karyawan terhadap pimpinan, (Yukl 2010:305).

Selain kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional ada hal lain yang menjadi perilaku yang berdampak positif bagi organisasinya yaitu komitmen. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan-tujuan organisasi. Untuk meningkatkan komitmen karyawan, para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Organisasi yang memiliki karyawan yang merasa puas terhadap organisasinya cenderung akan menjadi lebih efektif dan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas (Naqvi *et al.*, 2013).

Luthans (dalam Achmad Sani, 2013) mendefinisikan komitmen sebagai sikap yang memiliki berbagai definisi dan pengukuran luas. Komitmen sebagai

besar didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk tetap berusaha mencapai tujuan yang sama dengan tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dapat dicapai apabila karyawan dapat berperilaku positif terhadap diri mereka sendiri dan organisasi, melalui kejelasan tujuan, menentukan peran karyawan, pemberdayaan karyawan, otonomi di tempat kerja, kepuasan kerja dan iklim kerja yang positif akan dapat mendorong prestasi, kreativitas dan kemampuan karyawan sehingga karyawan dapat bersikap positif terhadap organisasi (Arabiyat *et al.*, 2011).

Penelitian ini mengambil lokasi di SMAN 1 Kuta yang merupakan salah satu sekolah negeri yang ada di Kabupaten Badung. Sekolah ini terletak di Jl Dewi Saraswati Seminyak, sekolah ini memiliki guru sebanyak 85 orang dan pegawai sebanyak 26. Dengan cukup banyaknya sumber daya manusia yang tersedia, seringkali *job description* yang diberikan tidak dilaksanakan dengan baik. Hal ini menjadi masalah yang serius yang dimana berkaitan dengan eksistensi organisasi. Tingkat OCB di SMAN 1 Kuta dapat dikatakan cukup rendah, Hal ini dapat terungkap ketika dilakukannya wawancara dengan tujuh orang guru di SMAN 1 Kuta. Indikator rendahnya OCB sering terlihat dari kurangnya rasa saling membantu di antara sesama guru dalam menggantikan guru yang tidak masuk sekolah, kurangnya koordinasi antar sesama guru sehingga cenderung mengambil keputusan sendiri dalam tim, guru sering mengeluh ketika dihadapkan pada situasi yang kurang menguntungkan, para guru sering terlambat pada jam masuk kelas, dan selain itu juga para guru bersedia menghadiri kegiatan tidak wajib bila hanya ada perintah dari kepala sekolah.

Untuk dapat memaksimalkan perilaku OCB maka perlu peran seorang pemimpin dalam mengelolanya, pemimpin yang berkompeten akan mampu mengefektifkan OCB pada karyawan. Di SMAN 1 Kuta, pemimpin yang berperan untuk dapat memaksimalkan perilaku extra peran guru ada kepala sekolah. Permasalahan kepemimpinan yang ditemukan berdasarkan wawancara sementara dengan tujuh orang guru menyatakan bahwa kurangnya motivasi dan interaksi yang diberikan pihak kepala sekolah kepada guru sehingga mempengaruhi kurang optimalnya tugas yang dilakukan oleh guru. Selain peran pemimpin yang bersangkutan beberapa penelitian juga menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional dapat memaksimalkan perilaku OCB. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan tujuh orang guru di SMAN 1 Kuta dapat dilihat tidak puasnya guru terhadap hubungan rekan kerja yang dirasakan tidak terjalin dengan baik dan minimnya para guru untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan sekolah.

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMAN 1 Kuta?; 2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMAN 1 Kuta?; 3) Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMAN 1 Kuta ?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka diputuskan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior Guru SMAN 1 Kuta; 2) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMAN 1 Kuta; 3) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMAN 1 Kuta.

Teori yang melandasi penelitian ini adalah Teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) yang menggambarkan berbagai transaksi yang terjadi di seluruh kehidupan sosial seseorang yang ditandai dengan hubungan emosional yang kuat. Seseorang akan mengembangkan tingkat saling mendukung yang kuat dengan organisasi atau pimpinan mereka, dan dapat menyebabkan perilaku kerja yang efektif, seperti kinerja yang lebih baik dan memberikan lebih banyak bantuan untuk rekan kerja (Cheung, 2013). Serim *et al.* (2014) menyatakan bahwa hubungan di tempat kerja memiliki unsur-unsur dari teori pertukaran sosial. Seseorang percaya satu sama lain untuk melaksanakan kewajiban bersama mereka. Teori pertukaran sosial mendominasi ciri kepribadian dan sikap seseorang (Zeinabadi & Keyvan, 2011). Teori pertukaran sosial menjelaskan hubungan antara seseorang dan organisasi, seseorang melakukan OCB untuk mencapai reputasi yang baik bagi organisasi mereka, ketika mereka merasa bahwa itu memberikan perhatian khusus terhadap nilai-nilai dan kepentingan mereka (Chiang & Hsieh, 2012).

OCB merupakan suatu perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi berjalan secara efektif (Robbins dan Judge, 2008:40). OCB ditandai dengan usaha dari karyawan dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan

keinginan karyawan untuk dapat memberi manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun dari perusahaan (Shweta dan Srirang, 2009).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan perusahaan, OCB sangat mendukung bagi kelangsungan organisasi secara efektif karena melalui OCB yang terjalin antara individu akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi dengan kontribusi terhadap transformasi sumber daya, inovasi dan daya adaptasi. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, dan tidak diperintah secara formal.

Hughes *et al.* (2012:542) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional memiliki pandangan dan keahlian komunikasi yang baik dan mampu memanfaatkan untuk menjaga hubungan antara pemimpin dengan bawahannya. Pemimpin transformasional akan lebih berhasil mendorong perubahan organisasi karena mampu mempengaruhi emosi bawahannya serta mampu mendorong kerelaan karyawan dalam bekerja untuk dapat mewujudkan visi dari pemimpin mereka. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikutnya, dan mampu menyenangkan hati pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan bersama.

Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Robbins dan Judge (2008:107) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan yang muncul karena jenis pekerjaan yang dijalannya. Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja (Suwardi dan Utomo, 2011). Menurut Wicker (2011) kepuasan kerja adalah rasa bangga dan kepuasan batin yang dicapai ketika seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu. Karyawan yang tidak puas cenderung menghindar dari tugas dan tanggung jawab, sehingga dapat mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan (Indrawan dan Dewi, 2014). Diaksa dan Dewi (2014) berpandangan sebaiknya perusahaan perlu memperhatikan jumlah bonus yang diterima karyawan, pemberian jumlah bonus perlu diberikan sesuai dengan kinerja dan beban kerja karyawan.

Porter (dalam Bola Adekola, 2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah keyakinan dalam diri anggota organisasi dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang dilakukan atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Komitmen organisasional dapat dilihat dari sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan suatu organisasi. Komitmen merupakan faktor pendorong yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi

(Suwardi dan Utomo, 2011). Meyer dan Allen (dalam Yenenet *al.*, 2014) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai rasa memiliki seorang karyawan terhadap suatu organisasi sehingga memiliki tujuan yang sama dengan organisasi dan keinginan seorang karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Penelitian Lian dan Tui (2012) yang dilakukan pada 347 responden menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan penelitian Lamidi (2008) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pada hasil penelitian Nguni (2005) yang berlokasi di sekolah dasar dan sekolah menengah di Tanzania menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Barbuto (2005) menyatakan bahwa bawahan dari pemimpin transformasional memiliki rasa kepercayaan, kesetiaan dan rasa hormat, terhadap pemimpinnya dan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih atau biasa disebut OCB. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₁:Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMAN 1 Kuta.

Hasil studi yang dilakukan Mohammad *et al.* (2011) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Murphy *et al.* (2002) menemukan bahwa kepuasan kerja

memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap OCB. Krishnan *et al.* (2009) melakukan penelitian pada 85 orang administrasi dari lembaga pendidikan tinggi Malaysia, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H2:Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMAN 1 Kuta.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Ratnaningsih pada tahun 2013 ditemukan bahwa variabel komitmen memiliki nilai koefisien sebesar 0,389.Hal ini juga menunjukkan hubungan positif komitmen terhadap OCB. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi kenaikan komitmen maka nilai OCB akan mengalami peningkatan sebesar koefisien penyalinya 0,389 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. Penelitian yang dilakukan oleh Purba (2004) yang melibatkan 222 karyawan dari pabrik industri yang mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.Penelitian - penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani pada tahun 2013 yang melibatkan 74 karyawan PT Bank Syariah Malang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H3:Komitmen Organisasional Berpengaruh Positif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMAN 1 Kuta.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Rumusan masalah asosiatif adalah suatu pendekatan yang menunjukkan hubungan antar dua variabel atau lebih. Variabel dalam penelitian ini antara lain kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini mengambil tempat di SMAN 1 Kuta, di Jalan Dewi Saraswati, Seminyak. Lokasi ini dipilih karena terdapat masalah mengenai kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasional yang berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*, dan juga belum ada yang melakukan penelitian di lokasi ini mengenai sumber daya manusia serta proses pengambilan data yang mudah.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru berstatus tetap di SMAN 1 Kuta dengan jumlah 77 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Respondennya adalah seluruh guru yang berstatus tetap bekerja di SMAN 1 Kuta, sehingga sampel dari penelitian ini adalah 77 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,860	Valid
		X1.2	0,831	Valid
		X1.3	0,759	Valid
		X1.4	0,880	Valid
2	Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,903	Valid
		X2.2	0,805	Valid
		X2.3	0,863	Valid
		X2.4	0,755	Valid
		X2.5	0,773	Valid
3	Komitmen Organisasional (X3)	X3.1	0,792	Valid
		X3.2	0,863	Valid
		X3.3	0,874	Valid
4	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Y1	0,832	Valid
		Y2	0,782	Valid
		Y3	0,820	Valid
		Y4	0,828	Valid
		Y5	0,897	Valid

Sumber: data diolah 2016

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* memiliki korelasi item total (*Pearson Correlation*) lebih dari 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,852	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,877	Reliabel
3	Komitmen Organisasional (X3)	0,796	Reliabel
4	Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,888	Reliabel

Sumber: data diolah 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yaitu kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	77
<i>Kolmogorof-Smirnov Z</i>	0,687
<i>Asymp.Sig. (2-Tailed)</i>	0,732

Sumber: data diolah 2016

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *kolmogorov smirnov* (K-S) sebesar 0,687, sedangkan nilai *asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,732. Hasil tersebut mengidentifikasi bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* 0,732 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Uji Multikolenieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,357	2,798
Kepuasan Kerja (X2)	0,576	1,737
Komitmen Organisasional (X3)	0,428	2,336

Sumber: data diolah 2016

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan *VIF* dari variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *glejser*.

Tabel 5.
Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	thitung	Sig.
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	1.375	0.173
2	Kepuasan Kerja (X2)	-0.044	0,965
3	Komitmen Organisasional (X3)	-1.168	0.247

Sumber: data diolah 2016

Pada tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai sig. dari variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional masing-masing sebesar 0,173, 0,965, dan 0,247. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

Data karakteristik responden dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan profil responden penelitian dalam kuesioner yang telah disebar, dimana hasil dari penelitian yang dilakukan di SMAN 1 Kuta diketahui karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lokasi tempat tinggal dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6.
Karakteristik Responden

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah	
			Orang	Presentase %
1	Umur	25-34	18	23,5
		35-44	27	35
		45-54	30	39
		55>	2	2,5
		Jumlah	77	100
2	Jenis Kelamin	Laki-Laki	44	57,5
		Perempuan	33	42,5
		Jumlah	77	100
3	Pendidikan terakhir	S1	39	50,5
		S2	38	49,5
		Jumlah	77	100
4	Tempat Tinggal	Kuta Utara	37	48
		Kuta Tengah	15	19,5
		Kuta Selatan	10	13
		Denpasar	8	10,5
		Klungkung	3	4
		Gianyar	4	5
Jumlah	77	100		

Sumber: data diolah 2016

Tabel 6 menunjukkan empat karakteristik dari responden yang terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan tempat tinggal. Responden pada

penelitian sebagian besar berusia 45-54 tahun dengan persentase sebesar 39% atau 30 orang, kemudian untuk responden berusia 35-44 tahun sebesar 35% atau 27 orang, 25-34 tahun sebesar 23,5% atau 18 orang, dan 2,5% untuk responden yang berusia lebih dari 55 tahun yang berjumlah 2 orang.

Pendidikan terakhir responden pada Tabel 6 sebagian besar merupakan lulusan S1 dengan jumlah 39 orang (50,5%) dan lulusan S2 berjumlah 38 orang (49,5%). Responden pada penelitian didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan persentase 57,5% atau sebanyak 44 orang, kemudian responden dengan jenis kelamin perempuan dengan persentase 42,5% atau sebanyak 33 orang. Sebagian besar responden bertempat tinggal di daerah kuta utara dengan persentase 48% atau sebanyak 37 orang, kemudian untuk yang terendah dari daerah klungkung dengan persentase 4% atau sebanyak 3 orang.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sigh
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0	0.058		0	1
Kep. Transformasional	0.439	0.098	0.439	4.481	0
Kepuasan Kerja	0.312	0.077	0.312	4.047	0
Komitmen Organisasional	0.23	0.089	0.23	2.57	0.012
R Square					0,750
F Statistic					72.917
Signifikansi					0,000

Sumber: data diolah 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada tabel, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = 0 + 0,439 X_1 + 0,312 X_2 + 0,230 X_3 \dots\dots\dots(2)$$

Penjelasan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

X₁ = 0,439, artinya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru SMAN 1 Kuta. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional meningkat, maka *organizational citizenship behavior* akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa H₁ diterima (p= 0,000).

X₂ = 0,312, artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru SMAN 1 Kuta. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja meningkat, maka *organizational citizenship behavior* akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa H₁ diterima (p= 0,000).

X₃ = 0,230, artinya komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru SMAN 1 Kuta. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasional meningkat, maka *organizational citizenship behavior* akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa H₁ diterima (p= 0,012).

Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan Tabel 7 diatas nilai dari F hitung 72,917 dengan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,0%) maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*, nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$), maka model

regresi linier berganda dapat digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional) terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*).

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji-t ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan yang dihasilkan dengan alpha 0,05. Hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent pada tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengujian hipotesis 1 (Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di SMAN 1 Kuta)

Kepemimpinan transformasional sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai beta 0,439. Maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior*.

2) Pengujian hipotesis 2 (Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di SMAN 1 Kuta)

Kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai beta 0,312. Maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior*.

3) Pengujian hipotesis 3 (Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMAN 1 Kuta)

Komitmen organisasional sebesar $0,012 < 0,05$, dengan nilai beta 0,230. Maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMAN 1 Kuta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai *Sig.t* sebesar 0,000 dengan koefisien *beta* 0,439. Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya apabila kepemimpinan transformasional meningkat, maka *organizational citizenship behavior* guru akan mengalami peningkatan juga. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diterima. Pengujian hipotesis ini mengembangkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Lian dan Tui (2012) melakukan penelitian pada 347 responden yang hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nguni (2005) yang hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa perilaku pemimpin yang mampu menyampaikan tujuan organisasi dengan jelas, menginspirasi dan memotivasi bawahan, membangkitkan kreatifitas bawahan dan memberikan perhatian pada kebutuhan bawahan akan meningkatkan perilaku OCB bawahan. Peingkatan OCB yang ditandai dengan meningkatnya inisiatif dari karyawan untuk mau membantu atau menolong sesama rekan kerja lalu mau untuk selalu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja agar tidak terjadi perselisihan. Bersedia menerima dan menjalankan setiap prosedur yang ditetapkan organisasi, serta terlibat dan berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang direncanakan dan diselenggarakan organisasi. OCB para guru dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan intensitas penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMAN 1 Kuta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai *Sig.t* sebesar 0,000 dengan koefisien *beta* 0,312. Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat, maka *organizational citizenship behavior* guru akan mengalami peningkatan juga.berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kepuasan kerja berpengaruh positif

terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diterima. Pengujian hipotesis ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad *et al.* (2011) dan Murphy *et al.* (2002) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Krishnan *et al.* (2009) pada 85 orang administrasi dari lembaga pendidikan di Malaysia, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa para guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan rela untuk mau mengambil ekerjaan yang diluar dari tugasnya. Adanya kesesuaian antara gaji dengan beban kerja yang diterima akan mampu mendorong meningkatkan terjadinya OCB pada karyawan. Pekerjaan yang menarik dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan merasa tidak bosan atas pekerjaannya selama ini. Peningkatan OCB para guru dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru SMAN 1 Kuta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai *Sig.t* sebesar 0,012 dengan koefisien *beta* 0,439. Tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$ mengindikasikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya apabila komitmen organisasional meningkat, maka *organizational citizenship behavior* guru akan mengalami peningkatan juga. Pengujian hipotesis ini mengembangkan penelitian yang

dilakukan oleh Ratnaningsih pada tahun 2013 ditemukan bahwa komitmen memberikan pengaruh yang positif terhadap OCB. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sani (2013) yang melibatkan 74 karyawan PT Bank Syariah Malang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa para guru yang merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, adanya keterikatan emosional yang kuat dan adanya keinginan untuk terus bekerja pada organisasi. Selain itu karyawan merasakan mendapatkan resiko besar apabila karyawan berencana untuk meninggalkan organisasinya saat ini. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi bagi organisasi akan mededikasikan dirinya pada setiap pekerjaan yang ada dengan begitu karyawan yang berkomitmen secara tidak langsung akan melakukan perilaku OCB tanpa disadarinya. Perilaku OCB para guru dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan intensitas penerapan komitmen organisasional bawahan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa, Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru di SMAN 1 Kuta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh para guru di SMAN 1

Kuta. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru di SMAN 1 Kuta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh guru di SMAN 1 Kuta. Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru di SMAN 1 Kuta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat komitmen organisasional maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh guru di SMAN 1 Kuta.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, pembahasan dan kesimpulan terdapat beberapa saran yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan di masa mendatang terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior*, antara lain. Sebaiknya Pemimpin harus mampu menciptakan semangat para guru dalam bekerja. Dalam hal ini pemimpin hendaknya dapat mendekatkan diri secara personal agar dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang ada dan memberikan motivasi agar para guru dapat bersemangat dalam bekerja.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait, diharapkan untuk mempertimbangkan faktor lain yang memiliki hubungan dengan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior*, serta dapat melakukan penelitian pada jenis pekerjaan yang berbeda di beberapa organisasi yang lainnya, agar hasil penelitian dapat bervariasi yang dapat memperkaya tentang referensi tentang kepemimpinan

transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior*.

REFERENSI

- Ardana, Mujiati, dan Sriathi. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha ilmu
- Adekola, Bola. 2012. The Impact Of Organizational Commitment On Job Satisfaction: A Study Of Employees An Nigerian Universities. *International Journal Of Human Resource Studies*. Vol. 2.No. 2, Pp. 1-17.
- Arabiyat, Bashir, Balqaa, Al Dan Al-Saleem, Basma Issa Tlalen. 2011. The Extent Of Application Of The Principles Of The Organizational Justice And Its Relationship To The Organizational Commitment Of The Faculty Members At The University Of Jordan. *International Journal Of Human Resource Studies*. Vol. 1.No. 2. Pp. 52-59.
- Barbuto, J.E. 2005. Motivation And Transactional, Charismatic, And Transformational Leadership: A Test Of Antecedents *,Journal Of Leadership & Organizational Studies*, Vol 11, No 4, Pp. 26-40.
- Cheung, M. F. 2013. The Mediating Role Of Perceived Organizational Support In The Effect Of Interpersonal And Informational Justice On Organizational Citizenship Behavior, *Leadership & Organization Development Journal*. Vol 34, No 6, Pp. 551-572.
- Chiang, C. F., And Hsieh, T. S. 2012.The Impacts Of Perceived Organizational Support And Psychological Empowerment On Job Performance: The Mediating Effect Of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Of Hospitality Management*, Vol.31.No 1, Pp. 180-190.
- Diaksa, Ida Bagus Try Dharma Dan Dewi, A.A. Sagung Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepemimpinan Transformasional, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Wahyu Utama Lestari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.Vol.3.No. 9.Pp. 2727-2744.
- Hughes, R.L., Ginnet, R.C., And Curphy, G.J. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman*, Edisi Ketujuh, Jakarta: Salemba Humanika.
- Indrawan, Dewa Cahyadi Dan Dewi, A.A. Sagung Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cargo Asas International, Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.Vol 3.No. 6. pp. 1767-1779.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.

- Lian, L.K., And Tui, L.G. 2012. Leadership Styles And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect Of Subordinates Competence And Downward Influence Tactics, *Journal Of Applied Business And Economics*, Vol 13, No 2, Pp. 59-96.
- Lamidi .2008. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior.*Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol 8, No 1, Pp. 25-37.
- Mohammed, J., Habib, F.Q., And Alias, M.A. 2011. Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study At Higher Learning Institutions, *Asian Academy Of Management Journal*, Vol 16, No 2, Pp. 149-165.
- Meyer, John P., Dan Allen, Natalie J. 1991. A Three- Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*.Vol.1.No. 1. Pp. 61-89.
- Murphy, G., Athanasou, J., And King, N. 2002. Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior: A Study Of Australian Human-Service Professionals, *Journal Of Managerial Psychology*, Vol 17, No 4, Pp. 287-297.
- Naqvi, S.M.M.R., Ishtiaq, M., Kanwal, Nousheen Dan Ali, Mohsin. 2013. Impact Of Job Autonomy On Organizational Commitment And Job Satisfaction: The Moderating Role Of Organizational Culture In Fast Food Sector Of Pakistan. *International Journal Of Business And Management*. Vol. 8.No. 17. pp. 92-102.
- Nguni, S.C., 2005. A Study Of The Effect Of Transformstional Leadership On Teacher's Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Organizational Citizenship Behavior In Tanzanian Primary And Secondary Schools, Universiteit Nijmegen.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., And Mackenzie, S.B. 2006. Organizational Citizenship Behavior.Sage Publications.
- Puspitawati, Ni Made Dwi Dan Riana, I Gede. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*. Vol. 8.No. 1. pp. 68-80.
- Purba, Debora Eflina Dan Seniati, Ali Nina Liche. 2004. Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior.*Makara, Social Humaniora*.Vol.8.No. 3. pp. 105-111.
- Robbins, S.P., And Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Serim, H., Orkun, D., And Ugur, Y.2014. The Effects Of Employees Perceptions Of Competency Models On Employabilityoutcomes And Organizational Citizenship Behavior And Moderating Role Of Social Exchange In This

Effect. *Procedia Journal Of Social And Behavioral Sciences*, 150(1): 1101-1110.

Shweta, J., And Srirang, J. 2010. Determinants Of Organizational Citizenship Behavior: A Review Of Literature, *Journal Of Management And Public Policy*, Vol. 1. No. 2, Pp. 27-36.

Suardi Dan Utomo, Joko. 2011. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Analisis Manajemen*. Vol. 5.No. 1.Pp.75-86.

Sani, Achmad. 2013. Role Of Procedural Justice, Organizational Commitment And Job Satisfaction On Job Performance: The Mediating Effect Of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Of Business And Management*. Vol. 8, No. 15. Pp. 57-76.

Wicker, D. 2011. Job Satisfaction: fact or fiction. Bloomington, IN: Author House.

Yukl. G. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: Penerbit PT.Indeks.

Zeinabadi, H., And Keyvan, S. 2011. Role Of Procedural Justice, Trust, Job Satisfaction, And Organizational Commitment In Organizational Citizenship Behavior Of Teacher: Proposing A Modified Social Exchange Model. *Procedia Journal Of Social And Behavioral Scinces*. Vol 29, No 2, Pp. 1472-1482.