

**PENGARUH KEPRIBADIAN DAN KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
GURU SMP SWASTA DI JAKARTA SELATAN**



WILIS FIRMANSYAH

7616100471

Tesis ini ditulis untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Magister

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2014

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU SMP SWASTA DI
JAKARTA SELATAN**

**THE EFFECT OF PERSONALITY AND ORGANIZATIONAL JUSTICE
TOWARDS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR JUNIOR HIGH
SCHOOL TEACHER ON SOUTH JAKARTA**

WILIS FIRMANSYAH

ABSTRACT

The objective research is to know the effect of personality and organizational justice towards organizational citizenship behavior on Junior High School Teacher on South Jakarta. This research used quantitative approach.

The research was conducted to all of teacher of Junior High School, by using a survey method with path analysis applied in testing hypothesis. Sample in this research were 91 teacher of Junior High School.

The conclusions of this research are: (1) there is direct positive effect of personality towards organizational citizenship behavior, (2) there is direct positive effect of organizational justice towards organizational citizenship behavior and (3) there is direct positive effect of personality towards organizational justice.

Keyword : personality, organizational justice, organizational citizenship behavior.





RINGKASAN

Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya dari generasi ke generasi. Akan tetapi pada kenyataannya, pendidikan Indonesia masih dirasa belum bisa mewujudkan cita-cita pendidikan. Ada banyak faktor yang menjadi penyebab ketertinggalan pendidikan, antara lain adalah peran guru. Kenyataan tersebut selain mengindikasikan penyebab ketertinggalan pendidikan juga mengindikasikan bahwa guru selama ini hanya berusaha untuk mengerjakan tugas-tugas formal mereka, dan kurang dalam melakukan tugas-tugas di luar tanggung jawabnya. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang melampaui panggilan tugas dan dilakukan secara sukarela. Kepribadian adalah pola yang relatif tetap dari cara bagaimana seseorang merasa, berpikir, dan bertindak. Kepribadian juga menjadi faktor penting dalam pertimbangan mengapa seseorang bertindak seperti yang mereka lakukan dan mengapa seseorang memiliki sikap yang menguntungkan maupun tidak menguntungkan untuk organisasi. Adapun keadilan organisasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi perusahaan harus bertindak adil terhadap setiap karyawannya. Uraian di atas memperlihatkan bahwa perilaku *ekstra-role* atau *organizational citizenship behavior* sangat penting bagi organisasi, terutama untuk mendorong dan mengangkat organisasi sekolah sebagai pusat pembelajaran yang benar-benar mampu menghasilkan output pendidikan yang berkualitas unggul. Kenyataan tersebut mendorong penulis untuk mengkaji *organizational citizenship behavior* lebih dalam melalui penelitian ilmiah terhadap guru SMP swasta di Jakarta Selatan. Terlebih dalam mengungkapkan pengaruh kepribadian dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Metode penelitian digunakan adalah metode survey dengan teknik korelasi dan teknik analisis jalur. Pemilihan responden diambil sebanyak 91 responden. Hasil uji coba instrumen variabel *organizational citizenship behavior* dari 30 butir yang telah diujicobakan, terdapat 3 butir yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,960. Hasil uji coba instrumen pada variabel kepribadian diperoleh 2 butir yang tidak valid dari jumlah butir yang telah diujicobakan sebanyak 30, dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,941. Hasil uji coba instrumen untuk variabel keadilan organisasi dari 30 butir yang telah diujicobakan, terdapat 2 butir yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,961.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) terdapat pengaruh positif antara kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*. dengan koefisien korelasi 0,379 dan koefisien jalur 0,294. Nilai ini memberikan pengertian bahwa pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tinggi dan positif, artinya meningkatnya kepribadian diharapkan *organizational citizenship behavior* akan lebih meningkat; 2) terdapat pengaruh positif antara keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan koefisien korelasi sebesar 0,348 dan koefisien jalur 0,246.. Nilai ini memberikan pengertian bahwa pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* tinggi dan positif artinya meningkatnya keadilan organisasi diharapkan *organizational citizenship behavior* akan lebih meningkat; 3) terdapat pengaruh positif kepribadian terhadap keadilan organisasi dengan koefisien korelasi sebesar 0,347 dan koefisien jalur 0,347. Nilai ini memberikan pengertian bahwa kepribadian dapat mempengaruhi keadilan organisasi. Atas dasar temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepribadian dan keadilan organisasi akan membuat *organizational citizenship behavior* lebih meningkat. Hasil analisis menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat ditingkatkan dengan kepribadian yang baik dan keadilan organisasi yang baik.

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
DIPERSYARATKAN UNTUK YUDISIUM MAGISTER**


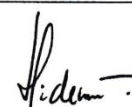
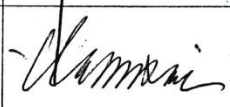


<p>Pembimbing I</p>  <p>Prof. Dr. Thamrin Abdullah, M.M, M.Pd Tanggal : 17/1/14</p>	<p>Pembimbing II</p>  <p>Dr. Fakhruddin Arbah, M.Pd Tanggal : 15/2/14</p>	
PERSETUJUAN PANITIA UJIAN MAGISTER		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
<p>Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd (Ketua) ¹</p>	 	<p>6/8 2014</p>
<p>Dr. Dwi Deswary, M.Pd (Sekretaris) ²</p>	 	<p>5/8 2014</p>
<p>Nama : Wilis Firmansyah Nomor Registrasi : 7616100471 Tahun Lulus :</p>		

¹ Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

² Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan S2 PPs Universitas Negeri Jakarta

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN
ATAS HASIL PERBAIKAN TESIS**

Nama : Wilis Firmansyah
 No Registrasi : 7616100471
 Program Studi : S2 Manajemen Pendidikan

No	Nama	TandaTangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd (Direktur PPs/Ketua)		6/8 2014
2	Dr. Dwi Deswary, M.Pd (Ketua Prodi MP S2/Sekretaris)		5/8 2014
3	Prof. Dr. Thamrin Abdullah, M.M, M.Pd (Pembimbing I)		12/7 '14
4	Dr. Fakhruddin Arbah, M.Pd (Pembimbing II)		15/4 14
5	Dr. Matin, M.Pd (Penguji)		14/07 2014

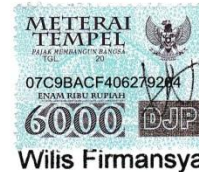
LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil kerja saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi yang saya sandang dan sanksi-sanksi lain dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Juli 2014



Wilis Firmansyah

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas hidayah, petunjuk dan kehendaknya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul : “Pengaruh Kepribadian dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru SMP Swasta di Jakarta Selatan”. Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Megister Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti berterima kasih kepada Prof. Dr. Djaali selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta dan Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Peneliti berterima kasih kepada Dr. Dwi Deswary, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan S2 Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta dan Dr, Matin, M.Pd. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan S2 Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, yang telah memberikan masukan, saran dan kritikan dalam penyempurnaan tesis ini serta para Dosen yang telah memberikan arahan dan bekal ilmu yang berharga pada peneliti. Kemudian peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Prof. Dr. Thamrin Abdullah, M.M, M.Pd selaku pembimbing I dan Dr. Fakhruddin Arbah, M.Pd selaku pembimbing II dengan kesabaran dan ketelitian, ketekunan dan selalu memberikan bimbingan, petunjuk, semangat dan motivasi yang tinggi kepada peneliti dalam proses penelitian tesis.

Terima kasih kepada kedua orang tua atas segala doa, ridho dan kasih sayang kepada peneliti. Semua saudara kandung yang telah berkenaan memanjatkan doa kehadirat-Nya, memberikan dorongan kepada peneliti selama menempuh S2 pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Peneliti juga menyampaikan terima kasih kepada istriku tercinta atas doa dan motivasinya bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan studi S2 pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Ucapan juga peneliti sampaikan kepada para Kepala Sekolah serta para guru di wilayah Jakarta Selatan yang telah membantu dan meluangkan waktu bagi peneliti dalam proses penelitian ini. Selanjutnya peneliti rekan-rekan S2 MP yang selalu memberikan dukungan dan pengorbanan penuh selama menempuh pendidikan ini.

Semoga apa yang telah peneliti dapatkan akan memberi penuntun, manfaat bagi semua. Amiiin.

Jakarta, Juli 2014

Wilis Firmansyah

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRACT	ii
RINGKASAN	iii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	v
PERSETUJUAN PERBAIKAN TESIS	vi
LEMBAR PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Hasil Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Penelitian	
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10

2. Kepribadian.....	18
3. Keadilan Organisasi.....	27
B. Hasil Penelitian	40
C. Kerangka Teoritek	
1. Kepribadian dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	41
2. Keadilan Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ..	43
3. Kepribadian dan Keadilan Organisasi.....	45
D. Hipotesis Penelitian.....	47

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	48
B. Tempat dan Waktu Penelitian	
1. Tempat Penelitian.....	48
2. Waktu Penelitian.....	48
C. Metode Penelitian	49
D. Populasi dan Sampel	
1. Populasi	50
2. Sampel.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data	
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	
a. Definisi Konseptual	52
b. Definisi Operasional.....	52
c. Kisi-kisi Instrumen	52

d. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	53
2. Kepribadian	
a. Definisi Konseptual.....	56
b. Definisi Operasional	56
c. Kisi-kisi Instrumen.....	56
d. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen	57
3. Keadilan <i>Organisasi</i>	
a. Definisi Konseptual.....	60
b. Definisi Operasional.....	60
c. Kisi-kisi Instrumen.....	61
d. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	62
F. Teknik Analisa Data.....	64
G. Hipotesis Statistika.....	65

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	67
2. Kepribadian	69
3. Keadilan Organisasi	71
B. Pengujian Persyaratan Penelitian	
1. Uji Normalitas.....	74
2. Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi	77

C. Pengujian Hipotesis	87
D. Pembahasan Hasil penelitian	91
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	96
B. Implikasi.....	96
C. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	100
LAMPIRAN-LAMPIRAN	104
RIWAYAT HIDUP	220

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Empat Dimensi Keadilan Organisasi	31
Tabel 3.1 Kisi- Kisi Variabel OCB	53
Tabel 3.2 Kisi- Kisi Variabel Kepribadian	57
Tabel 3.3 Kisi- Kisi Variabel Keadilan Organisasi	61
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_3	68
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_1	70
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_2	72
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi	76
Tabel 4.5 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 =$ 62,34 + 0,43 X_1	78
Tabel 4.6 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 =$ 76,02 + 0,30 X_2	80
Tabel 4.7 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi $\hat{X}_2 =$ 68,68 + 0,46 X_1	82
Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linieritas Regresi	84
Tabel 4.9 Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel	85
Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis yang Diajukan	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Hipotesis Penelitian	49
Gambar 4.1 Histogram Variabel X3	69
Gambar 4.2 Histogram Variabel X1	71
Gambar 4.3 Histogram Variabel X2	73
Gambar 4.4 Grafik Persamaan Regresi = $62,34 + 0,43X_1$	79
Gambar 4.5 Grafik Persamaan Regresi = $76,02 + 0,30X_2$	81
Gambar 4.6 Grafik Persamaan Regresi = $68,68 + 0,46X_1$	83
Gambar 4.7 Model Hubungan Struktural Antar Variabel	86
Gambar 4.8 Model Empiris Analisis Jalur	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian	104
Lampiran 2 Data Hasil Uji Coba	113
Lampiran 3 Kisi-Kisi Akhir Instrumen	141
Lampiran 4 Data Hasil Penelitian	145
Lampiran 5 Persyaratan Analisis.....	177
Lampiran 6 Hasil Perhitungan	186
Lampiran 7 Pengujian Hipotesis	208

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pembangunan nasional, pendidikan merupakan sebuah proses pencerdasan kehidupan bangsa yang sekaligus menjadi sarana untuk membangun manusia seutuhnya. Keberhasilan pembangunan nasional juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, baik dari segi pengambil keputusan, penentu kebijakan, pemikir maupun perencana, bahkan sampai kepada pelaksana teknis dan pelaku pengawasan pembangunan. Pendidikan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Tilaar dan Nugroho, pendidikan untuk memiliki pekerjaan bukan melahirkan robot-robot sebagai suatu bagian dari mesin raksasa dalam suatu industri tetapi manusia-manusia bebas yang kreatif sehingga dapat menciptakan berbagai perubahan”.¹ Proses pendidikan merupakan suatu proses perbantuan pada peserta-didik agar dapat berkembang sepenuhnya sesuai dengan bakat serta kemampuan yang dimilikinya.

¹ H.A.R. Tilaar dan Rianto Nugroho, *Kebijakan Pendidikan. Pengantar Untuk Memahami Kebijakan Pendidikan dan Kebijakan Pendidikan sebagai Kebijakan Publik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 35.

Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya dari generasi ke generasi yang pada akhirnya diharapkan mampu membentuk karakter bangsa. Menyadari peran strategis pendidikan tersebut, pemerintah Indonesia senantiasa mendukung ide yang menempatkan sektor pendidikan, sebagai prioritas dalam pembangunan nasional. Untuk itu pemerintah menyelenggarakan suatu system pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pendidikan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²

Berdasarkan undang-undang tersebut pemerintah telah berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pendidikan selain meupakan sarana untuk dapat meningkatkan kualitas dan harkat manusia juga sebagai tolak ukur martabat suatu bangsa. Tolak ukur kualitas suatu bangsa ini dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pendidikan berlangsung dalam sebuah negara. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat di suatu bangsa, maka semakin

² Undang-undang Sisdiknas No 20 Tahun 2003 pasal 2 dan 3.

tinggi pula kualitas masyarakat bangsanya. Semua pihak baik pemerintah, tenaga pendidik dan kependidikan maupun masyarakat memiliki tanggung jawab bersama dalam memajukan kualitas pendidikan di Indonesia.

Akan tetapi pada kenyataannya, pendidikan Indonesia masih dirasa belum bisa mewujudkan cita-cita pendidikan. Sistem pendidikan Indonesia belum menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan.

Dalam Laporan Pembangunan Indonesia 2013 dicantumkan bahwa IPM Indonesia naik dari 0,617 pada 2011 menjadi 0,629 di 2012. Kenaikan tersebut membuat peringkat IPM Indonesia naik dari 124 menjadi 121 dari 187. Meski peringkatnya membaik, Indonesia masih merupakan negara dengan IPM terendah dibandingkan ASEAN. Singapura masih menempati peringkat tertinggi di ASEAN, yakni nomor 18, sementara Malaysia di 64, Thailand 103, dan Filipina 114. Peringkat Singapura dan Filipina bertahan sementara Malaysia dan Thailand naik satu peringkat dari tahun sebelumnya.³ Kondisi tersebut juga dinyatakan oleh *United Nation Educational,*

Scientific, and Cultural Organization (UNESCO). Badan PBB yang mengurus bidang pendidikan.

Berdasarkan data *Education For All Global Monitoring Report 2012* yang dikeluarkan oleh UNESCO setiap tahunnya, pendidikan Indonesia berada di peringkat ke-64 untuk pendidikan di seluruh dunia dari 120 negara. Data *Education Development Index* (EDI) Indonesia, pada 2011 Indonesia berada di peringkat ke-69 dari 127 negara.⁴

³ Gayatri, "Indeks Pembangunan Manusia Indonesia Naik 3 Peringkat". (<http://www.metrotvnews.com/metronews/read/2013/03/15/2/138634/Indeks-Pembangunan-Manusia-Indonesia-Naik-3-Peringkat>). diakses 20 maret 2013

⁴ Rachmad Faisal Harahap, "Astaga, RI Peringkat ke 64 untuk Pendidikan". (<http://okezone.com/read/2013/06/01/47474/Astaga-RI-Peringkat-ke-64-untuk-Pendidikan>). (diakses 5 November 2013).

Ada banyak faktor yang menjadi penyebab ketertinggalan pendidikan, antara lain adalah peran guru. Menurut Ketua Umum PGRI Sulistiyo, peran guru saat ini hanya diprioritaskan untuk mengajar saja sehingga banyak sekali keluhan guru tentang ketentuan beban mengajar.⁵

Kemudian guru juga kurang mampu melakukan inovasi yaitu dalam diri seorang guru harus ada kesadaran, ketertarikan, suka ujicoba, evaluasi, dan melakukan adopsi.⁶ Kondisi tersebut tentu saja dapat menghambat proses pendidikan di sekolah. Kelemahan ini dikhawatirkan akan diikuti juga dengan kelemahan para peserta didik. Jadi kemampuan guru harus ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan.

Faktor lain penyebab kegagalan pendidikan membentuk karakter bangsa adalah rendahnya pembinaan karakter siswa oleh guru di sekolah. Aksi tawuran yang sering terjadi di Jakarta merupakan bentuk kurangnya perhatian guru terhadap siswanya diluar tugas utamanya dalam mengajar.⁷

Di samping itu, Pusat Psikologi Terapan Jurusan Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia melakukan survei pelaksanaan ujian

⁵ <http://www.edukasi.kompas.co.id/guru,tidak.cukup.hanya.mengajar./2013/06/08/67764> (diakses 20 November 2013).

⁶ <http://www.republika.co.id/berita/pendidikan/berita/kemampuan-guru-mengadopsi-inovasi-masih-lemah/2013/08/08/67764> (diakses 20 November 2013).

⁷ <http://www.detiknews.com/home/Maraknya-Tawuran-Pelajar-Akibat-Rendahnya-Keteladanan-Elite/2013/05/14/42791> (diakses 20 November 2013).

nasional. Ditemukan bahwa kecurangan UN terjadi secara massal lewat aksi mencontek, serta melibatkan peran tim sukses yang terdiri dari guru, kepala sekolah, dan pengawas.⁸

Kenyataan tersebut selain mengindikasikan penyebab keteringgalan pendidikan juga mengindikasikan bahwa guru selama ini hanya berusaha untuk mengerjakan tugas-tugas formal mereka (intra-role), dan kurang dalam melakukan tugas-tugas di luar tanggung jawabnya (ekstra-role). Perilaku ekstra-role atau sering disebut sebagai *organizational citizenship behavior* sangat penting dalam mendukung kemajuan organisasi. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang melampaui panggilan tugas dan dilakukan secara sukarela. Padahal Guru merupakan simbol pahlawan tanpa tanda jasa. Dengan beban berat di pundaknya, yaitu menciptakan manusia berakhlak, berbudi dan berakal kini profesi guru sangat dihargai jasanya oleh pemerintah dengan kebijakan-kebijakannya yang sangat berpihak pada guru demi menghargai jerih payahnya mencerdaskan bangsa. Guru juga berperan dalam mendinamisir secara internal dan eksternal organisasi sekolah serta dituntut mampu memiliki kinerja yang baik demi mewujudkan tujuan sekolah. dituntut mampu memiliki kinerja yang baik demi mewujudkan tujuan sekolah.

⁸ <http://www.suarapembaruan.com/home/survei-upi-kecurangan-un-libatkan-guru-dan-kepala-sekolah/2013/10/2/42791> (diakses 20 November 2013).

Dalam penelitian tentang perilaku organisasi, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, antar lain adalah kepribadian dan keadilan organisasi. Kepribadian adalah pola yang relatif tetap dari cara bagaimana seseorang merasa, berpikir, dan bertindak laku. Kepribadian juga menjadi faktor penting dalam pertimbangan mengapa seseorang bertindak seperti yang mereka lakukan dan mengapa seseorang memiliki sikap yang menguntungkan maupun tidak menguntungkan untuk organisasi

Adapun keadilan organisasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi perusahaan harus bertindak adil terhadap setiap karyawannya. Keadilan tidak hanya berlaku dalam komunitas masyarakat, tetapi juga berlaku dalam organisasi.

Uraian di atas memperlihatkan bahwa perilaku *ekstra –role* atau *organizational citizenship behavior* sangat penting bagi organisasi, terutama untuk mendorong dan mengangkat organisasi sekolah sebagai pusat pembelajaran yang benar-benar mampu menghasilkan output pendidikan yang berkualitas unggul. Akan tetapi realitas di lapangan menunjukkan bahwa guru belum memahami arti pentingnya dari *organizational citizenship behavior*. Lebih lanjut, mereka juga belum

menyadari adanya pengaruh antara kepribadian dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kenyataan tersebut mendorong penulis untuk mengkaji *organizational citizenship behavior* lebih dalam melalui penelitian ilmiah terhadap guru SMP swasta di Jakarta Selatan. Terlebih dalam mengungkapkan pengaruh kepribadian dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dapat diidentifikasi masalah yang perlu dikaji lebih lanjut yaitu: apakah pengaruh langsung supervisi terhadap kinerja, pengaruh langsung kepercayaan terhadap komitmen, pengaruh langsung prestasi terhadap kerja tim, pengaruh langsung beban kerja terhadap prestasi, pengaruh langsung produktifitas terhadap lingkungan kerja, pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kompensasi, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja, dan pengaruh langsung reward terhadap kinerja, pengaruh langsung kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh langsung keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh kepribadian terhadap keadilan organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, terlihat bahwa banyak sekali permasalahan yang perlu dikaji dan diteliti lebih lanjut. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada meliputi; keterbatasan waktu, dana dan pengetahuan, maka dalam penelitian ini hanya dibatasi pada *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat, sedangkan kepribadian dan keadilan organisasi sebagai variabel bebas.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam identifikasi dan pembatasan masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung keadilan organisasi terhadap kepribadian.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Bagi peneliti berupa pengalaman praktik dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Bagi para guru diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi para peneliti yang berminat dalam bidang Manajemen Pendidikan, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya.
4. Memberikan sumbangan bagi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memperkaya wawasan khususnya dalam bidang Manajemen Pendidikan.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *organizational citizenship behavior*. Perilaku ini cenderung melihat seseorang sebagai makhluk sosial, dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri.

Menurut George dan Jones, *organizational citizenship behavior* adalah :

*Organizational citizenship behavior is behavior above and beyond the call duty-that is, behavior not required of organizational members but nonetheless necessary for organizational survival and effectiveness.*⁹

⁹ Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior, sixth edition* (New Jersey: Pearson Education, 2012), h.87.

Organizational citizenship behavior sebagai perilaku lebih dari panggilan tugas, dimana perilaku tersebut tidak diharuskan oleh anggota organisasi namun dibutuhkan untuk efektivitas dan kelangsungan organisasi. Hal senada juga diungkapkan oleh Schermerhorn, “*organizational citizenship behaviors are the extras people do to go the extra mile in their work*”.¹⁰ *Organizational citizenship behavior* merupakan sesuatu yang orang-orang lakukan untuk bekerja ekstra dalam pekerjaan mereka. Hal tersebut juga sependapat dengan batasan Kinicky dan Kreitner mengenai *organizational citizenship behavior* yang menjelaskan bahwa :

*Organizational citizenship behaviors consist of employee behaviors that are beyond the call of duty. Examples include such gestures as constructive statements about the department, expression of personal interest in the work of other, suggestions for improvement training new people, respect for the spirit as well as the letter of house keeping rules, care for organizational property, and punctuality and attendance well beyond standar or enforceable levels. Managers certainly would like employees to exhibit these behaviors.*¹¹

Organizational citizenship behavior terdiri dari perilaku karyawan di luar panggilan tugas. Contoh ini termasuk sikap seperti ungkapan konstruktif tentang organisasi, ekspresi kepedulian terhadap pekerjaan orang lain, saran untuk perbaikan pelatihan terhadap baru,

¹⁰ John R. Schermerhorn. Jr et. al., *Organizational Behavior* (Hoboken. John Wiley and Sons Inc, 2011), h.74

¹¹ Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* (New York : McGraw-Hill, 2010), h 174.

menghormati semangat serta patuh dalam menjaga aturan organisasi, merawat property organisasi, tepat waktu dan kehadiran jauh melampaui tingkat standar atau ditegakkan. Perilaku yang dapat membantu tercapainya tujuan organisasi. Manajer pasti akan menyukai karyawan untuk menunjukkan perilaku seperti itu. Kemudian Slocum dan Hellriegel juga menjelaskan konsep yang serupa terkait *organizational citizenship behavior* yaitu :

*Organizational citizenship behavior refers to employees who perform tasks that exceed formal job duties. Example of Organizational citizenship behavior include helping coworkers solve problem, making constructive suggestion and volunteering to perform community service work (e.g blood drive, united way campaigns, and charity work). Although not formally required by employers, these behavior are important in all organizations.*¹²

Organizational citizenship behavior merujuk kepada karyawan yang melakukan tugas-tugas yang melebihi tugas pekerjaan formal. Contoh *organizational citizenship behavior* termasuk membantu rekan kerja menyelesaikan masalah, membuat saran konstruktif dan sukarelawan untuk melakukan kerja layanan masyarakat (misalnya donor darah, kampanye cara berserikat, dan kegiatan amal). Meskipun tidak secara resmi diperlakukan oleh atasan, perilaku ini sangat penting dalam semua organisasi. Dengan demikian *organizational citizenship behavior* melibatkan beberapa perilaku meliputi menolong

¹² Slocum and Hellriegel, *Principles of Organizational Behavior* (New York: South-Western, 2009), h. 153.

orang lain, untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur -prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial positif, yaitu perilaku konstruktif dan bermakna membantu.

Menurut Robbins dan Judge, "*organizational citizenship behavior is discretionary behavior that's not part of an employee's formal job requirements, but which promotes the effective functioning of the organization*".¹³ *Organizational citizenship behavior* sebagai perilaku sukarela yang bukan bagian dari persyaratan kerja formal karyawan, namun yang mendorong fungsi efektif organisasi. Selanjutnya diungkapkan Organ yang dikutip oleh Luthans, "*organizational citizenship behavior as individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes that effective functioning of the organization*".¹⁴ *Organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu secara sukarela, tidak secara langsung diakui oleh sistem reward formal, dan sebagai fungsi efektif organisasi dalam mempromosikan karyawan. Kemudian konsep serupa juga diungkapkan oleh Colquit yang menjelaskan, "*citizenship behavior is defined as voluntary employee activities some specific examples that*

¹³ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice Hall, 2007), h. 30.

¹⁴ Fred Luthans, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2011), h.149.

may or may not be rewarded but that contribute to the organization by improving the of it".¹⁵ *Organizational citizenship behavior* sebagai kegiatan karyawan secara sukarela yang mungkin dihargai atau mungkin juga tidak, tetapi memberikan kontribusi kepada organisasi dengan meningkatnya semua kualitas kerja. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan sebuah bentuk tindakan discretionary yang dilakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun yang menunjukkan kesediaan dari dalam diri seseorang. *Organizational citizenship behavior* juga menjelaskan perilaku anggota organisasi yang muncul dari diri individu secara sukarela dengan tujuan untuk membantu individu lainnya berkaitan dengan tugas dan pekerjaan organisasi yang bukan merupakan tanggung jawabnya guna tercapainya efektivitas dan efisiensi organisasi tanpa mengharapkan imbalan.

Kemudian menurut Dyck dan Neubert, "*organizational citizenship behavior is a behavior that goes above and beyond normal role expectations to help other or benefit the organization*".¹⁶ *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang melebihi dan melampaui harapan peran yang normal untuk membantu yang lain atau menguntungkan bagi organisasi Sedangkan menurut Spector,

¹⁵ Jason A. Colquitt et. al., *Organization Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2011), h. 41.

¹⁶ Bruno Dyck and Mitchell J. Neubert, *Principles of Management* (New York: Sout-Western, 2009), h.463.

“organizational citizenship behavior is behavior by an employee intended to help coworkers or the organization”.¹⁷ *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku seorang karyawan yang dimaksudkan untuk membantu rekan kerja atau organisasi. Kemudian Hughes juga menjelaskan *organizational citizenship behavior* sebagai, *“organizational citizenship behaviors make for a more supportive workplace. Examples might include volunteering to help another employee with a task project, or filling in another employee when asked”*.¹⁸ *Organizational citizenship behavior* membuat tempat kerja yang lebih mendukung. Contohnya mungkin termasuk relawan untuk membantu rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan tugas, atau mengganti karyawan lain ketika berhalangan. Dengan demikian *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku karyawan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan produktivitas individual karyawan.

Karyawan yang baik akan cenderung menunjukkan *organizational citizenship behavior*, dimana *organizational citizenship behavior* merupakan kontribusi positif individu terhadap perusahaan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* akan dapat mengendalikan

¹⁷ Paul E. Spector, *Job Satisfaction* (London: Sage Publications, 1997), h 57.

¹⁸ Richard L Hughes et. al., *Leadership* (New York: McGraw-Hill, 2009), h. 372.

perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka *organizational citizenship behavior* adalah perilaku atau tindakan anggota organisasi yang muncul dari diri individu secara sukarela dengan tujuan untuk membantu individu lainnya berkaitan dengan tugas dan pekerjaan organisasi yang bukan merupakan tanggung jawabnya guna tercapainya efektivitas dan efisiensi organisasi tanpa mengharapkan imbalan.

Selanjutnya Organ menjelaskan, bahwa untuk mengukur *organizational citizenship behavior* terdiri dari 5 dimensi yaitu :

Besides being extra-role or going beyond “the call of duty,” other major dimension are that organizational citizenship behavior are discretionary or voluntary in nature and that they are not necessarily recognized by the formal reward system of the organization. Organizational citizenship behavior can take many forms, but the major ones could be summarized as (1) altruism (e.g., helping out when a coworker is not feeling well), (2) conscientiousness (e.g., staying late to finish a project), (3) civic virtue (e.g., volunteering for a community program to represent the firm), (4) sportsmanship (e.g., sharing failure of a team project that would have been successful by following the member advice), and (5) courtesy (e.g., being understanding and empathetic even when provoked).¹⁹

Selain ekstra-peran atau melampaui panggilan tugas terdapat dimensi besar lainnya dari *organizational citizenship behavior* adalah discretionary atau sukarela bahwa mereka tidak perlu diakui oleh

¹⁹ Fred Luthans, *loc.cit.*

sistem imbalan formal organisasi. *Organizational citizenship behavior* dapat memiliki banyak bentuk, tapi yang utama dapat diringkas sebagai berikut: (1) Membantu kepentingan orang lain (*altruism*), misalnya; membantu ketika rekan kerja sedang sakit), (2) kesadaran (*conscientiousness*) misalnya, tetap menyelesaikan proyek meskipun terlambat, (3) kebajikan (*civic virtue*) misalnya, menjadi relawan mewakili perusahaan untuk program masyarakat), (4) sikap sportif (*sportsmanship*) misalnya, terbuka terhadap kegagalan dalam tim yang akan berhasil dengan mengikuti saran anggota), dan (5) kesopanan (*courtesy*) misalnya, memahami dan empati bahkan ketika diprovokasi.

Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa *Altruisme*, mengacu pada perilaku yang ditunjukkan ke orang tertentu seperti membantu rekan kerja dengan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan. Dengan indikator: Membantu rekan kerja saat berhalangan, membantu proses orientasi karyawan baru, menjadi relawan organisasinya, membantu pelanggan dan tamu. *Conscientiousness*, didefinisikan sebagai perilaku yang peramah. Dengan indikator: Patuh dan taat pada peraturan, datang lebih awal sebelum jadwal kerja dimulai, tepat waktu dalam tugas, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan, datang segera jika dibutuhkan, datang lebih awal,

sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai. *Courtesy*: dimensi ini melibatkan tindakan antisipatif mencegah masalah, penuh pertimbangan, menjaga rahasia, menghindari debat kusir. *Civic Virtue*, merujuk pada partisipatif, bertanggung jawab, menjadi relawan tanpa pamrih, membela martabat organisasi. *Sportmanship*, mengacu pada perilaku seperti: menahan diri dari aktivitas mengeluh dan mengumpat, tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya, empati walau kecewa dan mudah menerima saran.

Dari beberapa kajian konsep yang telah diuraikan, maka dapat dijelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang melampaui tugas formal yang dilakukan secara sukarela dan berkontribusi positif serta mendorong efektifitas organisasi, dengan indikator (1) membantu kepentingan orang lain, (2) kesadaran untuk bekerja melebihi tugas, (3) berpartisipasi demi kepentingan organisasi, (4) bersikap sportif dalam bekerja, (5) sopan dalam bekerja.

2. Kepribadian

Perilaku seseorang akan sangat ditentukan oleh kepribadiannya. Oleh karena itu, jika ingin mendalami perilaku seseorang dalam organisasi, maka akan sangat membantu jika mengetahui kepribadian orang tersebut. Jika pimpinan memahami hal ini dengan baik maka ia akan mampu menggerakkan karyawannya dengan lebih arif dan bijak

yang ujungnya adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sehingga adanya reaksi dan interaksi yang baik antara pimpinan dengan karyawan.

Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge, *“personality as the sum total of ways in which an individual reacts to and interacts with others”*.²⁰ Kepribadian sebagai jumlah total cara-cara yang ditempuh individu untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Schermerhoon et al, *“personality is overall combinations of characteristics that capture the unique nature of a person as that person react to and interacts with others”*.²¹ Kepribadian merupakan keseluruhan kombinasi karakteristik yang menangkap sifat unik dari seseorang sebagai pribadi yang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

Kemudian Luthans mengungkapkan hal sama, *“personality will mean how people affect other and how they understand and view themselves, as well as their pattern of inner and outer measurable traits and the person-situation interaction”*.²² Kepribadian merupakan bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan melihat dirinya, serta bagaimana pola ukur karakter

²⁰ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *op.cit*, h. 94.

²¹ John R. Schermerhorn. Jr et. al., *op. cit*, h. 31.

²² Fred Luthans, *op.cit*, h.126.

dalam dan karakter luar mereka mengukur sifat terukur dalam dan luar dan interaksi antar manusia-situasi.

Setiap individu adalah pribadi yang unik, yang berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lain. Dengan demikian perilakunya juga unik. Hal tersebut sependapat dengan apa yang diungkapkan oleh Jerald Greenberg, "*personality is the unique and relatively stable patterns of behavior, thoughts, and emotions show by individuals*".²³ Kepribadian merupakan pola yang unik dan relatif stabil perilaku, pikiran, dan emosi yang ditunjukkan oleh individu. Hal senada disampaikan juga menurut McShane, "*personality is the relatively enduring pattern of thoughts, emotions, and behaviors that characterize a person, along with the psychological processes behind those characteristics*".²⁴ Kepribadian merupakan pola yang relatif stabil dari pikiran, emosi, dan perilaku yang menjadi ciri seseorang, bersamaan dengan proses psikologis di samping karakteristiknya.

Menurut Ryckman kepribadian sebagai :

Personality is the dynamic and organized set of characteristics possessed by a person that uniquely influences his or her cognitions, motivations, and behaviors in various situations. It can also be thought of as a psychological construct, a complex abstraction that encompasses the person's unique genetic background and learning history, and the ways in which these

²³ Jerald Greenberg and Baron, *Behavior in Organizations* (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008), h. 135.

²⁴ McShane and Von Glinow, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2008), h. 38.

*factor influence his or her responses to various environments or situation.*²⁵

Kepribadian merupakan organisasi dinamik yang dimiliki seseorang, yang secara unik mempengaruhi kognitif, motivasi, dan perilaku dalam berbagai situasi. Kemudian Colquitt, et al juga mengungkapkan kepribadian sebagai, *“personality refers to the structures and propensities inside a person that explain his or her characteristic patterns of thought, emotion and behavior”*.²⁶ Kepribadian adalah acuan terstruktur dan kecenderungan seseorang untuk menjelaskan pola-pola sifat yang berkaitan dengan pikiran, emosional dan tingkah laku. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepribadian merupakan suatu pola perilaku, pikiran, dan emosi yang unik dan relative stabil yang ditunjukkan oleh individu dan tentang bagaimana seseorang berbeda dengan orang lain.

Kemudian menurut Allport yang dikutip oleh Carver dan Scheiler mendefisikan, *“personality is a dynamic organization, inside the person, of psychophysical systems that create the person’s characteristic patterns of behavior, thoughts, and feelings”*.²⁷ Kepribadian sebagai organisasi dinamis dari sistem

²⁵ Richard M. Ryckman, *Theories of Personality* (USA: Thomson Higher Education, 2008), h. 4.

²⁶ Jason A. Colquitt et. al., *op.cit*, h. 294.

²⁷ Charles S. Carver and Michael F. Schleier, *Perspectives On Personality* (Boston : Pearson, 2008), h. 5.

psikofisik di dalam manusia yang membentuk pola perilaku, pikiran dan perasaan seseorang secara khas. Sedangkan Menurut John W Santrock “*personality refers to distinctive thoughts, emotions, and behaviors that characterize the way an individual adapts to the world*”.²⁸ Kepribadian merupakan perbedaan pikiran, emosi dan perilaku yang memberikan karakteristik terhadap cara individu dalam beradaptasi dengan dunia. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepribadian merupakan keseluruhan profil atau penggabungan seluruh kestabilan atribut yang mewakili keunikan alami dari seseorang. Jadi kepribadian merupakan gabungan dari sepasang psikis dan karakter mental yang mencerminkan bagaimana seseorang melihat, berpikir, bereaksi dan merasakan.

Kepribadian merupakan konstruk psikologis sebagai abstraksi kompleks tentang diri individu. Konstruk psikologis ini terbentuk melalui proses belajar individu yang secara unik, latar belakang genetik atau bawaan serta interaksi kedua hal tersebut, dan mempengaruhi respons individu terhadap stimulus dari lingkungannya. Hal ini senada dengan Robbins yang mendefinisikan kepribadian sebagai, “*personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustments to the*

²⁸ John W Santrock, *Educational Psychology* (New York : McGraw-Hill, 2008), h. 135.

environment".²⁹ Kepribadian itu pada dasarnya merupakan satu kesatuan sistem fisik dan psikologis dalam diri individu yang menentukan penyesuaian uniknya terhadap lingkungan. Selanjutnya A.B. Shani mendefinisikan kepribadian sebagai, "*personality is defined as a relatively stable set of characteristic, tendencies, and temperaments that have been significantly formed by inheritance and by social, cultural, and environmental factors*".³⁰ Kepribadian adalah serangkaian sifat yang relatif stabil, kecenderungan dan temperamen yang di bentuk secara signifikan oleh faktor keturunan, sosial, budaya dan lingkungan.

Dikatakan sebagai suatu kecenderungan karena tindakan seseorang tidak selalu persis sama dengan profil kepribadiannya dalam setiap situasi. Dapat dikatakan juga bahwa situasi dimana orang tersebut berada juga menjadi penentu bagaimana orang tersebut berperilaku. Misalnya saja orang yang banyak bicara akan tetap bersaha untuk diam di ruang perpustakaan. Sehingga keadaan personal seseorang (pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan kepribadian) dan situasi, secara bersama-sama mempengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi.

²⁹ Stephen P Robbins, *Organizational Behavior* (New Jersey : Prestice Hall, 2005), h.50.

³⁰ A.B Shani, et al., *Behavior in Organizations* (New York : McGraw-Hill, 2009), h. 80.

Walaupun begitu, manajer perlu mengetahui pengukuran kepribadian karena berdasarkan penelitian, kepribadian sangat berguna dalam pengangkatan seseorang sebagai karyawan. Pengukuran dapat juga digunakan untuk memprediksi perilaku-perilaku tertentu dalam pekerjaan, misalnya reaksi stress, dan emosi yang cukup baik dalam situasi tertentu. Skor yang didapat dari pengukuran kepribadian akan membantu manajer dalam memberikan gambaran tentang bagaimana seseorang akan bekerja baginya. Lebih lanjut, dengan mengetahui kepribadian seseorang maka akan memudahkan manajer untuk lebih memahami dan mengatur orang tersebut dengan lebih efektif.

Menurut Hugles, Ginnett dan Curphy, kepribadian dibagi ke dalam lima dimensi Faktor Model kepribadian (*The five Factors Model Of Personality*). Dalam teori ini dijelaskan dimensi kepribadian antara lain :

Pertama, surgensi (*surgency*) yang sering disebut juga sebagai dimensi kepercayaan diri, kebutuhan untuk berkuasa dan dinamis. Seperti halnya pola perilaku yang sering muncul ketika seseorang mencoba untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain, maka individu yang memiliki surgensi tinggi atau bersikap ramah, cepat mengambil keputusan, penuh pengaruh dan percaya diri.

Kedua, keramah tamahan (*agreeableness*) yang juga dikenal dengan istilah empati, keakraban, sensitivikasi interpersonal atau kebutuhan berafiliasi. Dimensi ini berhubungan dengan bagaimana kegunaan seseorang mendapatkan pergaulan yang akrab dengan orang lain, yang merupakan lawan dari keinginan untuk mendapatkan yang terdepan.

Ketiga, dapat dipercaya (*dependability*) yang disebut juga dengan kekonsistensian atau kesadaran. Dimensi ini tidak hanya melibatkan interaksi dengan orang lain, tetapi lebih berhubungan dengan pola perilaku yang terkait dengan pendekatan seseorang dengan pekerja.

Keempat, penyesuaian (*adjustment*) dikenal juga dengan Neorotikisme, stabilitas emosional atau kendali diri. Dimensi kepribadian ini berhubungan dengan bagaimana reaksi seseorang terhadap stress, kegagalan, atau kritisisme pribadi.

Kelima, keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*) dikenal juga dengan kecerdasan, kengintahuan, dan pendekatan pembelajaran.³¹

Sedangkan Menurut Lussier, kepribadian dibagi dalam lima model besar, "*the big five model of personality categorizes traits into the dimensions of surgency, agreeableness, adjustment,*

³¹ Richard L Hughes et. al., *op.cit*, hh. 208-212.

conscientiousness, and openness to experience".³² Model lima besar kepribadian mengkategorikan ciri ke dalam dimensi surgency, keramahan, penyesuaian, kesadaran, dan keterbukaan terhadap pengalaman.

Greenberg dan Baron juga menjelaskan 5 dimensi kepribadian yang meliputi :

- a. *Extraversion* atau ekstrasversi adalah derajat asertivitas kemauan bersahabat dan kemampuan untuk bersosialisasi antar individu.
- b. *Agreeableness* atau keramahtamahan, yaitu tingkat kerjasama dan kehangatan individu.
- c. *Conscientiousness* atau kesadaran, yaitu sejauhmana kesadaran individu memiliki keinginan untuk bekerja keras, disiplin, dapat dipercaya dan tekun.
- d. *Neuroticism* atau stabilitas emosi adalah derajat ketenangan, kepercayaan diri dan rasa aman.
- e. *Openness to experience* atau keterbukaan terhadap pengalaman, yaitu tingkat kreatifitas, keingintahuan dan kebudayaan.³³

³² Achua, Lussier, *Effective Leadership, Fourth Edition* (South Western: Cengage Learning, 2010), hh.30-31.

³³ Jerald Greenberg and Baron, *op.cit.*, h. 142.

Dari beberapa kajian konsep yang telah diuraikan, maka dapat dijelaskan bahwa kepribadian adalah karakteristik seseorang dalam melihat, berfikir dan berperilaku yang unik yang kesatuan fisik dan psikologinya kompleks dan dinamis dalam diri individu yang berbeda dengan orang lain di dalam lingkungannya dengan indikator (1) ekstrasversi, (2) keramah tamahan, (3) kesadaran (4) stabilitas emosional, (5) keterbukaan terhadap pengalaman.

3. Keadilan Organisasi

Dalam organisasi, dimana setiap anggota organisasi harus mengerjakan sesuatu untuk kebaikan organisasinya secara umum. Keadilan organisasi berperan sebagai daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, dengan demikian perusahaan hendaknya bertindak adil terhadap setiap karyawannya. Keadilan tidak hanya berlaku dalam masyarakat, tetapi juga berlaku dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge keadilan organisasi sebagai, *“organizational justice is overall perception of what is fair in the workplace, comprised of distributive, procedural, and interactional justice”*.³⁴ Keadilan organisasi merupakan seluruh persepsi tentang keadilan di tempat kerja yang dibangun dari keadilan distributif, prosedural dan interaksional. Hal senada juga diungkapkan menurut

³⁴ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *op.cit.*, h. 186.

Schultz dan Schultz mendefinisikan keadilan organisasi sebagai, “*organizational justice refers to how fairly employees perceive themselves to be treated by their company*”.³⁵ Keadilan organisasi merupakan persepsi seberapa adil karyawan diperlakukan oleh perusahaan. Dengan kata lain bahwa keadilan organisasi bisa menjadi hal yang subjektif dan hal itu terletak dalam persepsi orang apa yang seseorang bisa lihat sebagai suatu yang adil, yang lainnya bisa melihatnya sebagai sesuatu yang sangat tepat. Jika karyawan percaya bahwa dirinya diperlakukan tidak adil, maka kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mungkin menurun. Dalam keadaan yang tidak adil, maka karyawan juga mengalami stres yang tinggi, dan berusaha untuk mencari pekerjaan lain.

Menurut Jerald Greenberg keadilan organisasi sebagai, “*organizational justice is the study of people’s perceptions of and reactions to fairness and unfairness in organizations*”.³⁶ Keadilan organisasi adalah ilmu tentang persepsi orang-orang dan reaksi terhadap keadilan dan ketidakadilan dalam organisasi. Hal senada juga disampaikan oleh Ivancevich yang menjelaskan keadilan organisasi sebagai :

³⁵ Duane Schultz and Sydney Ellen Schultz, *Psychology and Work Today* (New Jersey: Pearson education, 2006), h.237.

³⁶ Jerald Greenberg, *Managing Behavior Organizations* (New Jersey: Pearson Education, 2003), h.36.

*Organizational justice is an area of organizational science research that focuses on perceptions and judgements by employees regarding the fairness of their organizations procedures and decisions.*³⁷

Keadilan organisasi adalah area ilmu penelitian keorganisasian yang berfokus pada persepsi dan penilaian oleh karyawan mengenai keadilan dalam proses dan pengambilan keputusan organisasi mereka. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Keadilan organisasi merefleksikan sikap seorang pimpinan menurut persepsi bawahannya untuk berlaku adil dan objektif dalam membuat keputusan. Misalnya menyangkut seleksi dan promosi karyawan, dalam memberikan penugasan dan pembagian tugas, dalam melakukan penilaian kinerja, dan dalam menetapkan kenaikan gaji, jabatan, dan imbal jasa.

Sedangkan menurut George dan Jones, "*organizational Justice is an employee's perception of overall fairness in his or her organization*".³⁸ Keadilan organisasi merupakan persepsi karyawan dari keseluruhan keadilan dalam organisasinya. Selanjutnya menurut Hughes, "*organizational Justice is a cognitive approach based on the premise that people who are treated unfairly are less productive, satisfied, and committed to their organizations*".³⁹ Keadilan Organisasi adalah pendekatan secara kognitif yang didasarkan pada penilaian

³⁷ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, and Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management* (New York: McGraw-Hill, 2012), h.125.

³⁸ Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *op.cit.*, h.170.

³⁹ Richard L Hughes et. al., *op.cit.* h.421.

bahwa orang-orang yang diperlakukan tidak adil maka kurang produktif, puas, dan berkomitmen untuk organisasi mereka.

Teori keadilan organisasi tidak mengacu pada teori tunggal, tetapi lebih menggambarkan sekelompok teori yang fokus pada ruang lingkup. Penentu dan konsekuensi keadilan organisasi.

Menurut Robbin dan Judge bahwa keadilan organisasi mempunyai 3 bentuk yaitu :

*Distributive justice is perceived fairness of outcome. Example, I got the pay raise I deserved. Procedural justice is perceived fairness of process used to determine outcome. Example, I had input into the process used to give raises and was given a good explanation of why I received the raise I did. Interactional justice is perceived degree to which one is treated with dignity and respect.*⁴⁰

Keadilan distributif merupakan kewajaran hasil yang dipersepsikan. Misalnya, mendapatkan bayaran atau gaji yang dipersepsikan sesuai dengan pengorbannya. Keadilan prosedural berarti persepsi terhadap kewajaran proses yang digunakan untuk menentukan hasil pekerjaan. Sebagai contoh, untuk mendapatkan kenaikan gaji, seseorang harus mengikuti proses yang telah dijelaskan sebelumnya dan memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan. Terakhir, keadilan interaksional berarti pada derajat apa seseorang dipersepsikan diperlakukan baik dan hormat.

⁴⁰ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *op.cit.*, h.186.

Hal berbeda diungkapkan oleh George dan Jones yang menjelaskan bahwa keadilan organisasi terbagi menjadi 4 dimensi yakni (1) keadilan distributif, (2) keadilan prosedural, (3) keadilan interpersonal, dan (4) keadilan informasional.⁴¹

Senada dengan George dan Jones, Colquit juga menyatakan bahwa ada empat dimensi yang dapat digunakan karyawan untuk menilai keadilan.

Tabel 2.1 Empat Dimensi Keadilan Organisasi

Distributive Justice Rules	Description
Equity vs. equality vs. need	Are reward allocated according to the proper norm?
Prosedural Justice Rules	
Voice	Do employessa get to provide inpt into procedures?
Correctability	Do procedures build in mechanisms dor appeals?
Consistency	Are procedures consistent across people and time?
Bias Suppression	Are procedures neutral and unbiased?
Representativeness	Do procedures consider the needs of all groups?
Accuracy	Are procedures based on accurate information?
Interpersonal Justice Rules	
Respect	Do authorities treat employees with sincerity?
Propriety	Do authorities refrain from improper remarks?
Informational Justice Rules	
Justification	Do authorities explain procedures thoroughly?
Truthfulness	Are those explanations honest?

Sumber : Colquitt Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson,
Organizational Behavior,

Untuk lebih jelasnya, elemen-elemen yang membentuk keadilan organisasi ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

⁴¹ Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *op.cit.*, h. 170.

a. Keadilan Distribusi.

Menurut Greenberg dan Baron, "*distributive justice is the form of organizational justice that focuses on people's beliefs that they have received fair amounts of valued work-related outcomes*".⁴² Keadilan distributif adalah bentuk keadilan organisasi yang berfokus pada keyakinan orang bahwa mereka telah menerima jumlah hasil yang wajar yang berhubungan dengan nilai pekerjaan. Sedangkan menurut Schermerhorn, "*distributional Justice is the degree to which all people are treated the same under a policy*".⁴³ Keadilan distribusi adalah sejauh mana semua orang diperlakukan sama di bawah kebijakan.

Menurut George dan Jones, "*distributive Justice is the perceived fairness of the distribution of outcomes in an organization*".⁴⁴ Keadilan distributif adalah persepsi keadilan dari pendistribusian hasil dalam organisasi. Sedangkan menurut McShane, "*distributive justice refers to perceived fairness in the outcomes we receive compared to our contributions and the outcomes and contributions of others*".⁴⁵ Keadilan distributif mengacu pada persepsi keadilan dalam hasil-hasil yang relatif

⁴² Jerald Greenberg, *op.cit.*, h. 36.

⁴³ John R. Schermerhorn. Jr et. al., *op. cit.*, h.117.

⁴⁴ Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *op.cit.*, h.170.

⁴⁵ McShane and Von Glinow, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2010), h.151.

diterima menurut kontribusi dan hasil dibandingkan dengan kontribusi yang di terima orang lain. Ini menunjukkan bahwa keadilan distributif berkenaan dengan rasa keadilan yang diperoleh pada saat pendistribusian penghasilan berdasarkan tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Colquitt mengatakan bahwa, "*distributive justice reflect the perceived fairness of decision-making outcomes*".⁴⁶ Keadilan distributif merefleksikan persepsi keadilan dari hasil-hasil pengambilan keputusan. Para pegawai mengukur keadilan distributif dengan menanyakan apakah hasil-hasil keputusan antara lain gaji pokok, tunjangan, evaluasi, promosi dan tugas-tugas kerja dialokasikan dengan menggunakan norma-norma kelayakan. Colquitt menyebutkan norma kelayakan sebagai kesetaraan (*equity*). Di berbagai situasi, hasil-hasil yang banyak dialokasikan kepada siapa yang mengkontribusi input yang besar. Norma kesetaraan itulah yang dinilai secara khusus menurut pilihan yang sangat adil dalam situasi dimana sasarannya adalah untuk memaksimalkan produktifitas individu karyawan.

Meskipun demikian norma lain berbentuk alokasi menjadi tepat dalam situasi dimana sasaran-sasaran lain dipandang kritis. Dalam pekerjaan yang berbasis tim, membangun harmoni dan

⁴⁶ Jason A Colquitt et.al., *op.cit.*, h.226.

solidaritas dalam kelompok kerja menjadi sangat penting seperti mengembangkan produktifitas individu. Dalam beberapa kasus, norma kesamaan (*Equality*) bisa dinilai menjadi lebih adil antara lain semua anggota tim menerima jumlah yang sama berkenaan dengan imbalan yang relevan. Dalam hal dimana kesejahteraan karyawan menjadi hal yang kritis, maka norma kebutuhan (*Need*) dinilai lebih adil.

Dari beberapa kajian konsep yang telah diuraikan, maka dapat dijelaskan bahwa keadilan distributif merupakan penilaian keadilan dalam mendapatkan hasil-hasil melaksanakan tugas di organisasi sesuai kontribusi yang diberikan oleh organisasi, dengan indikator (1) kesetaraan, (2) kesamaan, (3) kebutuhan.

b. Keadilan Prosedural

Menurut Kreitner dan Kinicki, "*procedural justice is defined as the perceived fairness of the process and procedures used to make allocation decisions*".⁴⁷ Keadilan prosedural adalah persepsi keadilan dalam proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat alokasi keputusan. Hal senada juga disampaikan oleh Fred Luthans, "*procedural justice is concerned with the fairness of the procedure used to make a decision*".⁴⁸ Keadilan prosedural

⁴⁷ Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *op.cit.*, h.221.

⁴⁸ Fred Luthans, *op.cit.*, h.172.

berkaitan dengan keadilan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan. Sedangkan Menurut George dan Jones, “*procedural justice is the perceived fairness of the procedures used to make decisions about the distribution of outcomes in an organizations*”.⁴⁹ Keadilan prosedural adalah persepsi keadilan dari prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan tentang penyaluran hasil dalam organisasi.

Menurut Colquit keadilan prosedural sebagai :

*Procedural justice rules: Voice, do employees get to provide input into procedures? Correctability, do procedures build in mechanisms for appeals? Consistency, are procedures consistent across people and time? Bias Suppression, are procedures neutral and unbiased?, Representativeness, do procedures consider the needs of all groups?, Accuracy, are procedures based on accurate information?*⁵⁰

Peran keadilan prosedural: pendapat (*voice*) apakah karyawan dapat memberikan masukan dalam prosedur?, Perbandingan (*correctability*), apakah prosedur dibangun pada mekanisme perbandingan? Konsistensi (*consistency*), apakah prosedur selalu konsisten? Menghindari bias (*bias suppression*), apakah prosedur netral dan tidak bias? mempertimbangkan semua kepentingan (*representativeness*), apakah prosedur

⁴⁹ Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *op.cit.*, h.171.

⁵⁰ Jason A. Colquitt et. al., *op.cit.*, h.227.

memperhitungkan semua kebutuhan kelompok? Ketepatan (*accuracy*), apakah prosedur berdasarkan informasi yang akurat?.

Keadilan prosedural dikembangkan pada saat kewenangan-kewenangan mengacu pada aturan-aturan yang prosesnya jujur. Salah satu dari aturan itu adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengekspresikan pandangan dan pendapat sebagai dari pengambilan keputusan. Aturan lainnya adalah kemampuan koreksi, yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan bandingan pada saat prosedur berjalan tidak efektif. Selain itu konsistensi, adalah aturan-aturan yang konsisten berlaku bagi semua orang dan waktu yang berjalan. Aturan berikut adalah penekanan atau penghilangan terhadap bias, yakni prosedur-prosedur yang netral dan tidak bias. Selanjutnya berkenaan dengan keterwakilan, yakni prosedur-prosedur yang mempertimbangkan kebutuhan semua kelompok. Terakhir adalah ketepatan, yakni prosedur-prosedur yang berdasarkan pada informasi yang tepat.

Dari beberapa kajian konsep yang telah diuraikan, maka dapat dijelaskan bahwa keadilan prosedural adalah penilaian keadilan dari prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan tentang penyaluran hasil dalam organisasi, dengan indikator (1)

penghargaan atas aspirasi pegawai dalam pengambilan keputusan, (2) kemampuan koreksi, (3) konsistensi, (4) penekanan pada bias, (5) keterwakilan (6) ketepatan.

c. Keadilan Interpersonal

Menurut George dan Jones, "*interpersonal justice is the perceived fairness of the interpersonal treatment employees receive from the distributors of outcomes or their managers*".⁵¹

Keadilan interpersonal adalah persepsi keadilan yang berkenaan dengan perlakuan antarindividu terkait dengan pembagian hasil oleh pimpinannya. Penting bagi pimpinan untuk memperlakukan pegawai dengan sopan santun atau menghormati harga dirinya. Dengan kata lain pimpinan jangan meremehkan bawahan.

Sedangkan menurut Colquit keadilan interpersonal sebagai, "*interpersonal justice reflect the perceived fairness of the treatment received by employees from authorities*".⁵² Keadilan interpersonal merupakan persepsi keadilan yang dirasakan oleh karyawan dari perlakuan pemegang kewenangan. Keadilan interpersonal nampak pada kewenangan yang melekat pada dua aturan khusus. Kedua aturan khusus itu adalah (1) aturan menghormati, yang berkenaan dengan perlakuan pimpinan terhadap pegawai dengan cara

⁵¹ Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *op.cit.*, h.173.

⁵² Jason A. Colquitt et. al., *op.cit.*, h.229.

terhormat dan bermartabat, dan (2) aturan kesopanan, merefleksikan apakah pemegang kewenangan tidak melakukan perbuatan yang tidak patut dan menyatakan pegawai.

Dari beberapa kajian konsep yang telah diuraikan, maka dapat disintesis bahwa keadilan interpersonal adalah penilaian keadilan tentang sejauhmana organisasi memperlakukan dirinya secara adil yang diperoleh atas perlakuan antar individu dari kewenangan pimpinannya dalam sebuah organisasi, dengan indikator (1) aturan tentang perlakuan sopan-santun (2) perlakuan penghormatan terhadap pegawai atas harga diri dan martabatnya.

d. Keadilan Informasional

Menurut George dan Jones, "*informational justice is employee perception of the extent to which managers explain their decisions and the procedures they used to arrive at these decisions*".⁵³ Keadilan informasional adalah persepsi karyawan sejauh mana manajer menjelaskan keputusan dan prosedurnya yang digunakan dapat diterima oleh karyawan. Selanjutnya George dan Jones mencontohkan hal ini dengan (1) bagaimana mereka menilai input-input (termasuk waktu, upaya, pendidikan, dan pengalaman kerja sebelumnya), (2) bagaimana mereka menilai kinerja, dan (3) bagaimana mereka memutuskan untuk

⁵³ Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *op.cit.*, h.173.

mendistribusikan hasil. Pada saat pimpinan menjelaskan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mendistribusikan hasil dengan bijak, jujur, penuh tata krama, ketika penjelasan-penjelasan mereka lengkap, dan ketika bawahan merasakan bahwa penjelasan-penjelasan pimpinan sangat masuk akal, maka persepsi tentang keadilan informasi sangat tinggi.

Sedangkan menurut Colquitt, "*informational justice reflect the perceived fairness of the communications provided to employees from authorities*".⁵⁴ Keadilan informasional merefleksikan persepsi keadilan yang dirasakan dari komunikasi-komunikasi yang tersedia kepada pegawai yang berasal dari pemegang kewenangan. Keadilan informasi tumbuh berkembang ketika pemegang kewenangan mengikuti dua aturan khusus, yakni (1) aturan justifikasi yang memandatkan bahwa pemegang kewenangan menjelaskan proses dan hasil pengambilan keputusan dengan logis dan komprehensif, dan (2) aturan keadaan yang sebenarnya yang menuntut bahwa komunikasi itu disampaikan dengan bijak dan terus terang.

Dari beberapa kajian konsep yang telah diuraikan, maka dapat dijelaskan bahwa keadilan informasional adalah penilaian seseorang tentang keadilan yang diperoleh melalui penyampaian

⁵⁴ Jason A Colquitt et.al., *op.cit.*, h.231

informasi dari pimpinan kepada bawahan, dengan indikator (1) menjelaskan prosedur yang sesungguhnya dan (2) penjelasan yang disampaikan dengan bijak.

Dari beberapa kajian konsep yang telah diuraikan, maka dapat dijelaskan bahwa keadilan organisasi adalah keadaan yang dirasakan seseorang terhadap organisasi atau pimpinan dalam memperlakukan dirinya secara adil dengan indikator (1) kesetaraan, (2) kebutuhan, (3) penghargaan atas inspirasi dalam pengambilan keputusan, (4) konsistensi, (5) perlakuan yang santun dari atasan, (6) penghormatan atas harga diri dan martabatnya. (7) penjelasan prosedur yang sesungguhnya, (8) penyampaian informasi yang bijak.

4. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis sebagai berikut :

- a. Penelitian M. Golparvar dan Z. Javadian yang berjudul *“Moderating Effect of the Big Five Personality Factors on the Relationship between Perceived Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors”*.⁵⁵ Membuktikan bahwa kepribadian dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*.

⁵⁵ M. Golparvar dan Z. Javadian, *“Moderating Effect of the Big Five Personality Factors on the Relationship between Perceived Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors,”* (Journal of Scientific Research, 2012, Vol. 74, No. 4), hh. 527-543.

- b. Penelitian Hafiz Kashif Iqbal, Umair Aziz and Anam Tasawar yang berjudul "*Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Evidence from Pakistan*".⁵⁶ Membuktikan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*.
- c. Penelitian Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati yang berjudul, "*Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviors*".⁵⁷ Membuktikan bahwa kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviors*.

5. Kerangka Teoretik

a. Kepribadian dan *Organizational Citizenship Behavior*

OCB merupakan perilaku yang dapat mendorong suksesnya suatu organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan. Karena perilaku tersebut memungkinkan seseorang saling membantu satu sama lain demi keberlangsungan hidup organisasi, tanpa memperhitungkan imbalan, dan dilakukan dengan sukarela.

Kepribadian seseorang menjadi salah satu prediktor dalam *organizational citizenship behavior*. Dalam kategori kepribadian *Big*

⁵⁶ Hafiz Kashif Iqbal, Umair Aziz and Anam Tasawar, "*Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Evidence from Pakistan*," (Journal of Scientific Research, 2012, Vol. 19, No 9), hh. 1348-1354.

⁵⁷ Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati, "*Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*," (Jurnal Sosial Humaniora, 2004 Vol. 8. No. 4), hh. 105-111.

Five, tipe *conscientiousness* merupakan tipe yang paling erat pengaruhnya dengan *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi tingkat *conscientiousness* seseorang, maka seseorang tersebut semakin tinggi terlibat *organizational citizenship behavior*.

Hal tersebut diungkapkan oleh beberapa ahli yaitu:

1) Menurut McShane dan Von Glinow :

*These five personality dimensions affect work related behavior and job performance to varying degrees. ...High conscientiousness employees tend to have higher levels of organizational citizenship and work better in workplaces that give employees more freedom than in traditional command and control workplaces.*⁵⁸

Lima dimensi kepribadian tersebut mempengaruhi perilaku kerja dan prestasi kerja untuk berbagai tingkatan. ...Karyawan yang memiliki kesadaran tinggi memiliki tingkat kewargaan organisasi yang lebih tinggi dan bekerja lebih baik di tempat kerja yang memberikan kebebasan lebih dalam keputusan dan pengawasan di tempat kerja.

2) Menurut Colquitt:

*Conscientiousness has moderate positive effect on Performance. Conscientious employees have higher levels of task performance. They are also more likely to engage in Citizenship Behavior and less likely to engage in Counterproductive Behavior.*⁵⁹

⁵⁸ McShane and Von Glinow, *op.cit.*, h.53.

⁵⁹ Jason A Colquitt, et.al., *op.cit.*, h.316.

Kesadaran memiliki pengaruh positif pada kinerja. Karyawan yang memiliki kesadaran tingkat tinggi mempunyai kinerja tugas yang baik. Mereka juga terlibat untuk memunculkan perilaku kewargaan dan kecil kemungkinannya untuk terlibat dalam perilaku kontraproduktif.

Dengan demikian diduga kepribadian memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

b. Keadilan Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

Dalam organisasi, dimana setiap anggota organisasi harus mengerjakan sesuatu untuk kebaikan organisasinya secara umum. Keadilan organisasi berperan sebagai daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, dengan demikian perusahaan hendaknya bertindak adil terhadap setiap karyawannya.

Jika karyawan menganggap bahwa keadilan pada organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan akan mengembangkan pengaruh dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dan menurut berbagai meta analisis menjelaskan bahwa keadilan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku *in-role* dan *extra-role*.

1) Menurut George dan Jones:

...organizational justice has been found to be positively associated with job satisfaction, organizational commitment, job

*performance, and organizational citizenship behavior and negatively associated with absenteeism and turnover intentions.*⁶⁰

....keadilan organisasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, prestasi kerja, dan perilaku kewargaan organisasi dan negatif terkait dengan tingkat ketidakhadiran dan *turnover*.

- 2) Menurut Gibson, “...as equity theory has shown predicted effect for both organizational citizenship (going beyond the call of duty) and attitudes toward tasks and work groups”.⁶¹ ...sebagai teori keadilan telah menunjukkan adanya pengaruh terhadap kedua kewargaan organisasi (melampaui panggilan tugas) dan sikap terhadap membangun tugas dan kelompok kerja.

- 3) Menurut Ivancevich *et al*:

*Procedural justice has been shown to have a positive impact on a number of affective and behavioral reactions. These include: organizational commitment, intent to stay with organization, organizational citizenship, trust in supervisor, satisfaction with decision outcome, work effort, performance.*⁶²

Keadilan prosedural telah terbukti memiliki pengaruh positif pada sejumlah reaksi afektif dan perilaku. Meliputi: komitmen organisasi, loyalitas, perilaku kewargaan organisasi, kepercayaan

⁶⁰ Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *op.cit.*, h.174

⁶¹ Gibson et.al., *Organizations Behavior, Structure, Prosesesses* (New York: McGraw-Hill International Edition, 2009), h.152.

⁶² John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management, eight edition* (New York: McGraw-Hill International Edition, 2012), h.125.

pada atasan, kepuasan terhadap hasil keputusan, usaha kerja, dan kinerja.

Dengan demikian diduga keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

c. Kepribadian dan Keadilan Organisasi

Keadilan adalah efek yang dihasilkan dari sikap dan perilaku seseorang yang bersumber dari kesadaran individual seseorang atau yang disebut sebagai kepribadian. Keadilan organisasi berfokus pada penilaian karyawan mengenai keadilan yang dia peroleh dari organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa faktor individu seperti kepribadian mempengaruhi dari perilaku seseorang dalam merespon tentang segala sesuatu yang dia rasakan termasuk diantaranya adalah respon terhadap keadilan yang seseorang rasakan di dalam organisasi. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

1) Menurut Colquitt

*The moderating effects of the three traits explained more variance in the outcomes than moderators based in the justice literature (equity sensitivity, sensitivity to befallen injustice) or the five-factor model of personality. Taken together, the results suggest that the three integrative theories can inform the search for personality-based moderators of justice effects.*⁶³

⁶³ Jason A Colquitt et.al., "Justice and Personality: Using Integrative Theories to Derive Moderators of Justice Effects", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Elsevier, 2006, h.110.

Secara keseluruhan, pernyataan tersebut menjelaskan bahwa melalui tiga teori integratif yang bersumber dari model circumplex kepribadian dapat menunjukkan pengaruh antara kepribadian terhadap keadilan.

- 2) Menurut Gibson, "*organizational justice the degree to which individuals feel fairly treated within the organizations for which they work*".⁶⁴ Keadilan organisasi merupakan sejauh mana individu merasa diperlakukan dengan adil dalam organisasi tempat mereka bekerja. Keadilan adalah efek yang dihasilkan dari sikap dan perilaku seseorang yang bersumber dari kesadaran individual seseorang atau yang disebut sebagai kepribadian.

Keadilan organisasi berperan sebagai daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, dengan demikian perusahaan hendaknya bertindak adil terhadap setiap karyawannya. Keadilan tidak hanya berlaku dalam masyarakat, tetapi juga berlaku dalam organisasi.

Dengan demikian diduga kepribadian memiliki pengaruh terhadap keadilan organisasi.

⁶⁴ Gibson et.al., *op.cit.*, h.152.

6. Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*
2. Terdapat pengaruh langsung positif keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*
3. Terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap keadilan organisasi

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini menganalisis *organizational citizenship behavior* guru ditinjau dari kepribadian dan keadilan organisasi yang merupakan studi kausal di SMP Swasta di Jakarta Selatan. Jadi penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

- (1) Untuk mengetahui pengaruh langsung kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* .
- (2) Untuk mengetahui pengaruh langsung keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
- (3) Untuk mengetahui pengaruh langsung kepribadian terhadap keadilan organisasi.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah SMP Swasta di Jakarta Selatan yang keseluruhannya berjumlah 118 orang. Sumber data penelitian adalah guru SMP Swasta yang ditentukan secara acak. Adapun waktu penelitian berlangsung dari bulan Januari 2014 sampai dengan Mei 2014.

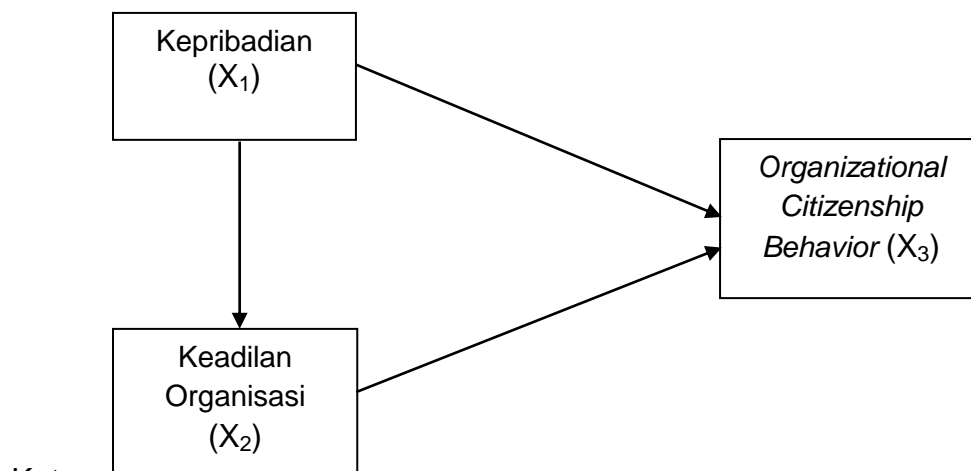
C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan pendekatan analisis jalur, karena metode ini bersifat kuantitatif maka dalam pengolahan data menggunakan statistik.

Peranan statistik sangat menentukan dalam penyusunan model teoritik, perumusan hipotesis, pengembangan alat pengambilan data, penyusunan rancangan penelitian, dan statistik sebagai pengolahan dan analisis data.

Untuk melihat pengaruh antara variabel eksogen dan endogen dirancang konstelasi variabel sebagai berikut:

Gambar 3.1 Model Hipotesis Penelitian



Keterangan:

X₁ = Kepribadian

X₂ = Keadilan organisasi

X₃ = *Organizational Citizenship Behavior*

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi terjangkau dari penelitian ini adalah guru SMP Swasta di wilayah Jakarta Selatan.

2. Sampel

Dari populasi yang ada dilakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

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

Di mana:

n = sampel

N = populasi

e = derajat kesalahan = 5 % = 0,05

dari rumus didapatkan:

$$n = \frac{118}{118 \times 0,05^2 + 1}$$

$$n = \frac{118}{1,295}$$

$$n = 91,12$$

a. $n = 91$ (dibulatkan).

b. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 91 orang guru yang tersebar di wilayah Jakarta Selatan.

- c. Mengingat demikian luasnya wilayah penelitian, maka pelaksanaan penelitian dilakukan dengan meneliti sampel yang dianggap mampu mewakili karakteristik dan sifat-sifat yang ada dalam populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* atau pengambilan sampel secara acak sederhana. Jadi sampel yang diambil dari populasi itu diambil secara acak.
- d. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan sampel yaitu memilih 91 guru dengan melakukan pengundian, melakukan pendataan guru yang terpilih sebagai sampel, memberi kode kepada guru yang telah terpilih sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan skala penilaian. Instrumen diuji terlebih dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian.

Pengujian instrumen tersebut meliputi uji keabsahan (*validity*) dan uji keandalan (*reliability*). Dari hasil pengujian tersebut diperoleh butir-butir instrument yang valid dan tidak valid. Instrumen yang tidak valid dibuang atau tidak dipergunakan dalam penelitian.

1. **Organizational Citizenship Behavior**

a. Definisi Konseptual

Organizational citizenship behavior adalah perilaku yang melampaui tugas formal yang dilakukan secara sukarela dan berkontribusi positif serta mendorong efektifitas organisasi, dengan indikator (1) membantu kepentingan orang lain, (2) kesadaran untuk bekerja melebihi tugas, (3) berpartisipasi demi kepentingan organisasi, (4) bersikap sportif dalam bekerja, (5) sopan dalam bekerja.

b. Definisi Operasional

Organizational citizenship behavior adalah perilaku guru yang melampaui tugas formal secara sukarela dan berkontribusi positif serta mendorong efektifitas organisasi, dengan indikator (1) membantu kepentingan orang lain, (2) kesadaran untuk bekerja melebihi tugas, (3) berpartisipasi demi kepentingan organisasi, (4) bersikap sportif dalam bekerja, (5) sopan dalam bekerja.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Data *organizational citizenship behavior* diperoleh melalui penyebaran angket kepada guru, disusun oleh peneliti berdasarkan teori yang relevan. Instrumen dalam penelitian ini dikembangkan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan berupa positif. Untuk

mengukur *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari 30 butir pertanyaan dengan lima alternatif jawaban yaitu Sangat Sering = 5, Sering = 4, Kadang = 3, Jarang = 2, Tidak Pernah = 1

Tabel 3.1

Kisi- Kisi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Sesudah Uji Coba	Nomor Gugur
1	Membantu kepentingan orang lain	1, 2, 3, 4, 5, 6	1, 2, 4, 5, 6	3
2	Kesadaran untuk bekerja melebihi tugas	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	7, 8, 9, 10, 12, 13, 14	11
3	Berpartisipasi demi kepentingan organisasi	15, 16, 17, 18, 19	15, 16, 17, 18, 19	-
4	Bersikap sportif dalam bekerja	20, 21, 22, 23, 24, 25	20, 22, 23, 24, 25	22
5	Sopan dalam bekerja	26, 27, 28, 29, 30	26, 27, 28, 29, 30	-
Jumlah Pernyataan		30	27	3

d. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan koefisien korelasi dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* yaitu :

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi antara skor item dengan skor total
(koefisien korelasi *Pearson Product Moment*)

n = Jumlah Sampel (Responden)

$\sum X$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$ = Jumlah Skor dalam sebaran Y

$\sum XY$ = Jumlah skor X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$ = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran X

Dari perhitungan tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan tidak valid (*drop*), dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Apabila r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} ($r_{it} > r_t$) maka butir instrument tersebut tidak valid (*drop*), dan tidak dipergunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan validitas *Organizational Citizenship Behavior* diketahui dari 30 butir pernyataan terdapat 3 butir yang tidak valid (*drop*), yaitu butir nomor 3, 11 dan 22. Jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambilan data penelitian sebanyak 27 butir.

2) Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas instrument pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan untuk menentukan kekuatan atau keterandalan (reliabilitas) sehingga dapat diterima adalah dengan menggunakan rumus *Alpha-Cronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left\{ \frac{\sum S_i^2}{St^2} \right\}$$

Dimana:

r = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians butir

St^2 = varians skor total

Dari perhitungan dengan teknik Alpha Cronbach diketahui hasil perhitungan reliabilitas instrumen variabel *Organizational Citizenship Behavior* sangat tinggi dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.960. Perhitungan uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada lampiran 1 (Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*).

2. Kepribadian

a. Definisi Konseptual

Kepribadian adalah karakteristik seseorang dalam melihat, berfikir dan berperilaku yang unik yang kesatuan fisik dan psikologinya kompleks dan dinamis dalam diri individu yang berbeda dengan orang lain di dalam lingkungannya, dengan indikator (1) ekstrasversi, (2) keramahaman, (3) kesadaran (4) stabilitas emosional, (5) keterbukaan terhadap pengalaman.

b. Definisi Operasional

Kepribadian adalah karakteristik guru dalam melihat, berfikir dan berperilaku yang unik yang kesatuan fisik dan psikologinya kompleks dan dinamis dalam diri guru yang berbeda dengan orang lain di dalam lingkungannya dengan indikator (1) ekstrasversi, (2) keramahaman, (3) kesadaran (4) stabilitas emosional, (5) keterbukaan terhadap pengalaman.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kepribadian

Data kepribadian diperoleh melalui penyebaran angket kepada guru, disusun oleh peneliti berdasarkan teori yang relevan. Instrumen dalam penelitian ini dikembangkan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan berupa positif.

Untuk mengukur kepribadian terdiri dari 30 butir pertanyaan dengan lima alternatif jawaban yaitu Sangat Akurat = 5, Akurat = 4, Netral = 3, Tidak Akurat = 2, Sangat Tidak Akurat = 1

Tabel 3.2

Kisi Kisi Variabel Kepribadian

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Sesudah Uji Coba	Nomor Gugur
1	Ekstraversi	1, 2, 3,4,6, 7	1, 2, 3,4,6, 7	-
2	Keramahtamahan	8, 9, 10,11, 12, 13,14	8,10,11,12, 13,14	9
3	Kesadaran	15, 16, 17, 18,19, 20	15,17, 18,19, 20	16
4	Stabilitas emosional	21, 22, 23, 24, 25	21, 22, 23, 24, 25	-
5	Keterbukaan terhadap pengalaman	26, 27, 28, 29, 30	26, 27, 28, 29, 30	-
Jumlah Pernyataan		30	28	2

d. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan koefisien korelasi dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* yaitu :

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi antara skor item dengan skor total
(koefisien korelasi *Pearson Product Moment*)

n = Jumlah Sampel (Responden)

$\sum X$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$ = Jumlah Skor dalam sebaran Y

$\sum XY$ = Jumlah skor X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$ = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran X

Dari perhitungan tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan tidak valid (*drop*), dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Apabila r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} ($r_{it} > r_t$) maka butir instrument tersebut tidak valid (*drop*), dan tidak dipergunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan validitas Kepribadian diketahui dari 30 butir pernyataan terdapat 2 butir yang tidak valid (*drop*), yaitu butir nomor 9 dan 16. Jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambilan data penelitian sebanyak 28 butir.

2) Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas instrumen pada variabel Kepribadian yang dilakukan untuk menentukan kekuatan atau keterandalan (reliabilitas) sehingga dapat diterima adalah dengan menggunakan rumus *Alpha-Cronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left\{ \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Dimana:

r = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians butir

S_t^2 = varians skor total

Dari perhitungan dengan teknik *Alpha Cronbach* diketahui hasil perhitungan reliabilitas instrumen variabel Kepribadian sangat tinggi dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.941. Perhitungan uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada lampiran 2 (Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepribadian).

3. Keadilan Organisasi

a. Definisi Konseptual

Keadilan organisasi adalah keadaan yang dirasakan seseorang terhadap organisasi atau pimpinan dalam memperlakukan dirinya secara adil dengan indikator (1) kesetaraan, (2) kebutuhan, (3) penghargaan atas inspirasi dalam pengambilan keputusan, (4) konsistensi, (5) perlakuan yang santun dari atasan, (6) penghormatan atas harga diri dan martabatnya. (7) penjelasan prosedur yang sesungguhnya, (8) penyampaian informasi yang bijak

b. Definisi Operasional

Keadilan organisasi adalah keadaan yang dirasakan guru terhadap sekolah atau kepala sekolah dalam memperlakukan dirinya secara adil dengan indikator (1) kesetaraan, (2) kebutuhan, (3) penghargaan atas inspirasi dalam pengambilan keputusan, (4) konsistensi, (5) perlakuan yang santun dari atasan, (6) penghormatan atas harga diri dan martabatnya. (7) penjelasan prosedur yang sesungguhnya, (8) penyampaian informasi yang bijak

c. Kisi-kisi instrumen

Data keadilan organisasi diperoleh melalui penyebaran angket kepada guru, disusun oleh peneliti berdasarkan teori yang relevan. Instrumen dalam penelitian ini dikembangkan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan berupa positif. Untuk mengukur keadilan terdiri dari 30 butir pertanyaan dengan lima alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Netral= 3, Tidak Setuju = 2, Sangat Tidak Setuju = 1

Tabel 3.3

Kisi-kisi Variabel Keadilan Organisasi

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Sesudah Uji Coba	Nomor Gugur
1	Kesetaraan	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	-
2	Kebutuhan	5, 6, 7	5, 7	6
3	Penghargaan atas inspirasi dalam pengambilan keputusan	8, 9, 10	8, 9, 10	-
4	Konsistensi	11,12, 13, 14	11,13, 14	12
5	Perlakuan yang santun dari atasan	15, 16, 17, 18, 19	15, 16, 17, 18, 19	-
6	Penghormatan atas harga diri dan martabatnya	20, 21, 22	20, 21, 22	-
7	Penjelasan prosedur yang sesungguhnya	23, 24, 25	23, 24, 25	-
8	Penyampaian informasi yang bijak	26, 27, 28, 29, 30	26, 27, 28, 29, 30	-
Jumlah Pernyataan		30	28	2

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan koefisien korelasi dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* yaitu :

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi antara skor item dengan skor total
(koefisien korelasi *Pearson Product Moment*)

n = Jumlah Sampel (Responden)

$\sum X$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$ = Jumlah Skor dalam sebaran Y

$\sum XY$ = Jumlah skor X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$ = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran X

Dari perhitungan tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan tidak valid (*drop*), dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Apabila r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} ($r_{it} > r_t$) maka butir instrument tersebut tidak valid (*drop*), dan tidak dipergunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan validitas Keadilan Organisasi diketahui dari 30 butir pernyataan terdapat 2 butir

yang tidak valid (*drop*), yaitu butir nomor 6 dan 12. Jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambilan data penelitian sebanyak 28 butir.

2) Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas instrumen pada variabel Kepribadian yang dilakukan untuk menentukan kekuatan atau keterandalan (reliabilitas) sehingga dapat diterima adalah dengan menggunakan rumus *Alpha-Cronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left\{ \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Dimana:

r = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians butir

S_t^2 = varians skor total

Dari perhitungan dengan teknik *Alpha Cronbach* diketahui hasil perhitungan reliabilitas instrumen variabel Keadilan Organisasi sangat tinggi dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.961. Perhitungan uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada lampiran 3 (Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan Organisasi).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial. Penggunaan teknik analisis data secara deskriptif untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap variabel yang diteliti.

Analisis deskriptif digunakan dalam hal penyajian data, ukuran sentral, dan ukuran penyebaran. Penyajian data menggunakan daftar distribusi dan histogram. Ukuran sentral meliputi mean, median, dan modus. Ukuran penyebaran meliputi varians dan simpangan baku.

Sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Semua pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan $\alpha = 0,05$. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas galat taksiran regresi dengan menggunakan teknik *Lilliefors*.

Untuk menghitung pengaruh langsung dan tak langsung dari variable bebas terhadap suatu variable terikat, tercermin dari koefisien jalur. Sedangkan untuk menentukan koefisien jalur diperlukan persyaratan sebagai berikut: (1) hubungan antara tiap dua variable harus merupakan hubungan yang linier, aditif, dan kausal; (2) sistem menganut prinsip eka arah: (3) semua variabel residu tidak saling berkorelasi dan

juga tidak berkorelasi dengan variabel penyebab; serta (4) data masing-masing variabel adalah kontinum.

Dalam model analisis jalur dikenal dua tipe variabel, yakni: variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen memberikan pengaruh baik langsung maupun tak langsung terhadap variabel endogen. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel endogen lainnya.

Sesuai dengan kerangka berpikir yang telah dikembangkan, maka variabel endogen dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* (X_3). Dan keadilan organisasi (X_2) sebagai endogen perantara. Sedangkan variabel eksogen, yaitu *kepribadian* (X_1). Perhitungan dilakukan dengan alat bantu komputer. Program yang digunakan adalah paket data analisis yang terdapat pada *Microsoft Excel*.

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis pertama

$$H_0 : \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{31} > 0$$

Hipotesis kedua

$$H_0 : \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{32} > 0$$

Hipotesis ketiga

$$H_0 : \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{21} > 0$$

Keterangan :

H_0 = Hipotesis nol (nihil)

H_1 = Hipotesis alternatif

β_{21} = Koefisien Jalur tentang pengaruh langsung kepribadian (X_1) terhadap keadilan organisasi (X_2).

β_{32} = Koefisien Jalur tentang pengaruh langsung keadilan organisasi (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (X_3).

β_{31} = Koefisien Jalur tentang pengaruh langsung kepribadian (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior* (X_3).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel X_3 (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai variabel terikat (*endogenous*), variabel X_1 (Kepribadian) dan variabel X_2 (Keadilan Organisasi) sebagai variabel bebas (*exogenous*). Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel X_3 , X_1 , dan X_2 .

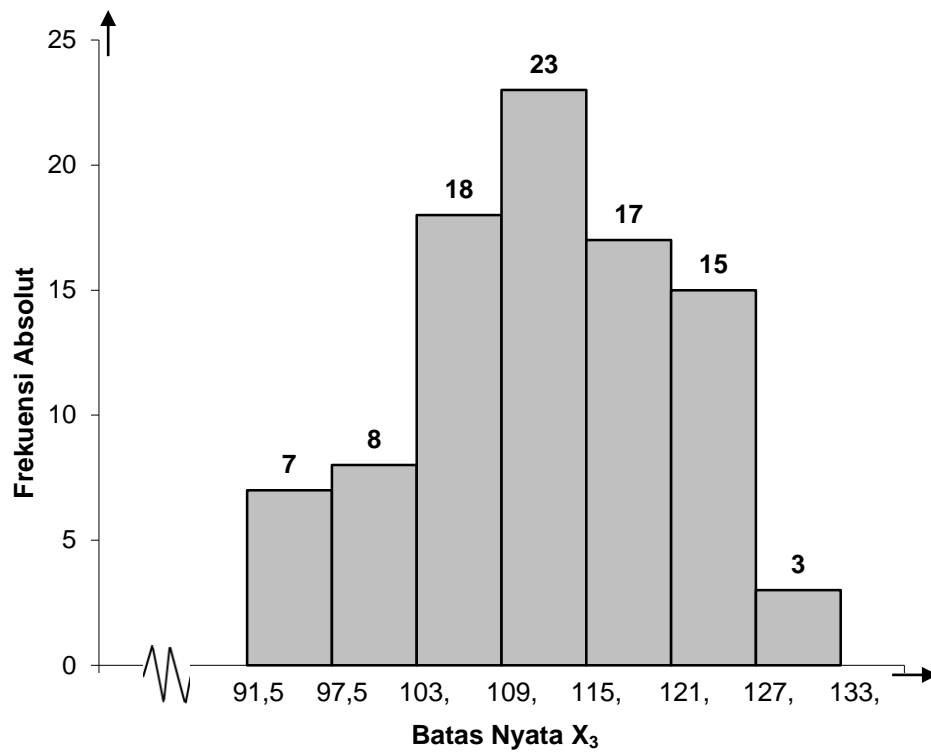
1. *Organizational Citizenship Behavior*

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh tujuh kelas dengan nilai skor maksimum 131 dan skor minimum 92, sehingga rentang skor sebesar 39. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa instrumen *organizational citizenship behavior* mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 112,46 dengan nilai standar deviasi 9,36 dimana nilai variansnya sebesar 87,5624 nilai median 112,76 dan nilai modus sebesar 112,23. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_3

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	92 - 97	91,5	97,5	7	7	7,69%
2	98 - 103	97,5	103,5	8	15	8,79%
3	104 - 109	103,5	109,5	18	33	19,78%
4	110 - 115	109,5	115,5	23	56	25,27%
5	116 - 121	115,5	121,5	17	73	18,68%
6	122 - 127	121,5	127,5	15	88	16,48%
7	128 - 133	127,5	133,5	3	91	3,30%
				91		100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 91,5 sampai 133,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen *organizational citizenship behavior* tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 4.1
Histogram Variabel X_3

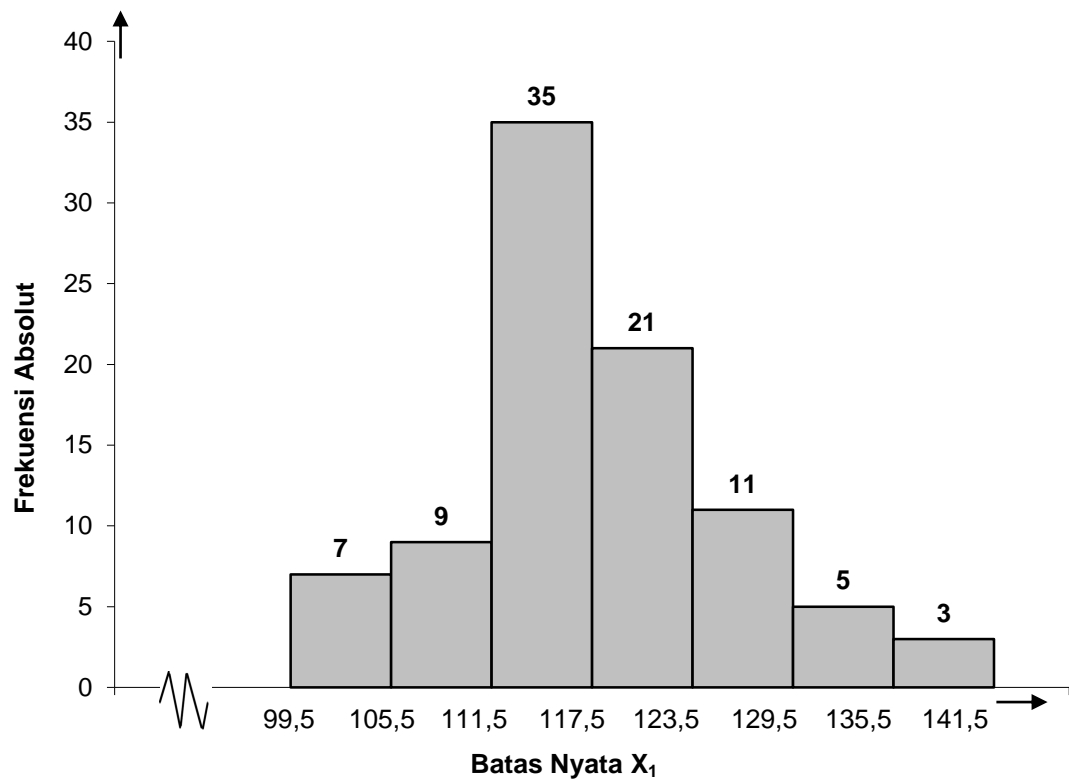
2. Kepribadian

Data kepribadian mempunyai rentang skor teoretik antara 28 sampai 140 dan rentang skor empiris antara 100 sampai dengan 140, sehingga rentang skor sebesar 40. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 117,58; simpangan baku sebesar 8,31; varians sebesar 69,1126; median sebesar 116,56; dan modus sebesar 115,40. Selanjutnya data kepribadian disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X₁

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	100 - 105	99,5	105,5	7	7	7,69%
2	106 - 111	105,5	111,5	9	16	9,89%
3	112 - 117	111,5	117,5	35	51	38,46%
4	118 - 123	117,5	123,5	21	72	23,08%
5	124 - 129	123,5	129,5	11	83	12,09%
6	130 - 135	129,5	135,5	5	88	5,49%
7	136 - 141	135,5	141,5	3	91	3,30%
				91		100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 99,5 sampai 141,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen kepribadian tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 4.2
Histogram Variabel X_1

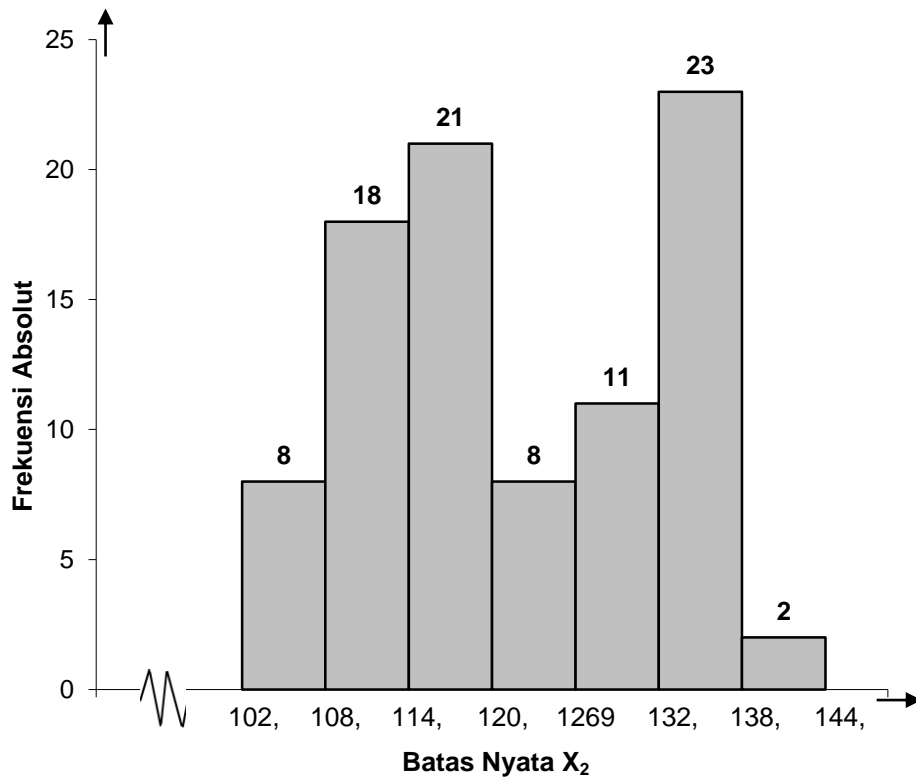
3. Keadilan Organisasi

Data keadilan organisasi mempunyai rentang skor teoretik antara 28 sampai 140, dan rentang skor empiris antara 103 sampai dengan 140, sehingga rentang skor sebesar 37. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 122,42; simpangan baku sebesar 10,95; varians sebesar 119,8237; median sebesar 120,07; dan modus sebesar 134,68. Selanjutnya data keadilan organisasi disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X₂

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	103 - 108	102,5	108,5	8	8	8,79%
2	109 - 114	108,5	114,5	18	26	19,78%
3	115 - 120	114,5	120,5	21	47	23,08%
4	121 - 126	120,5	126,5	8	55	8,79%
5	127 - 132	126,5	132,5	11	66	12,09%
6	133 - 138	132,5	138,5	23	89	25,27%
7	139 - 144	138,5	144,5	2	91	2,20%
				91		100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 102,5 sampai 144,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen keadilan organisasi tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 4.3
Histogram Variabel X_2

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Penggunaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang dianalisis membentuk distribusi normal. Proses pengujian persyaratan analisis dalam penelitian ini merupakan syarat yang harus dipenuhi agar penggunaan teknis regresi yang termasuk pada kelompok statistik parametris dapat diterapkan untuk keperluan pengujian hipotesis.

Syarat analisis jalur (*path analysis*) adalah estimasi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen bersifat linier, dengan demikian

persyaratan yang berlaku pada analisis regresi dengan sendirinya juga berlaku pada persyaratan analisis jalur. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis jalur adalah bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan pengaruh antara variabel-variabel dalam model haruslah signifikan dan linier. Berkaitan dengan hal tersebut, sebelum dilakukan pengujian model, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kedua persyaratan yang berlaku dalam analisis jalur tersebut.

Pengujian analisis yang dilakukan adalah :

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi

1. Uji Normalitas

Data yang digunakan dalam menyusun model regresi harus memenuhi asumsi bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Asumsi normalitas pada dasarnya menyatakan bahwa dalam sebuah model regresi, galat taksiran regresi harus berdistribusi normal. Uji asumsi tersebut dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menguji normalitas data dari ketiga galat taksiran penelitian yang akan dianalisis.

Pengujian persyaratan normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *uji Lilliefors*. Kriteria pengujian tolak H_0 menyatakan bahwa skor berdistribusi normal adalah, jika L_{hitung} lebih

kecil dibandingkan dengan L_{tabel} , dalam hal lainnya H_0 tidak dapat diterima. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa $|F(Z_i) - S(Z_i)|$ maksimum yang disimpulkan dengan L_{hitung} untuk ketiga galat taksiran regresi lebih kecil dari nilai L_{tabel} , batas penolakan H_0 yang tertera pada tabel *Liliefors*. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

H_0 : Data berdistribusi normal, jika nilai $L_{hitung} \leq$ nilai L_{tabel}

H_1 : Data tidak berdistribusi normal, jika nilai $L_{hitung} >$ nilai L_{tabel}

Dari hasil perhitungan uji normalitas (perhitungan secara lengkap pada lampiran 5) diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0770$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 91$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,093. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atas kepribadian cenderung membentuk kurva normal.

b. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 atas X_2

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0832$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 91$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,093. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data *Organizational Citizenship Behavior* atas keadilan organisasi cenderung membentuk kurva normal.

c. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_2 atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0880$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 91$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,093. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data keadilan organisasi atas kepribadian cenderung membentuk kurva normal.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis nol (H_0) yang berbunyi sampel berasal dari populasi berdistribusi normal tidak dapat ditolak, dengan kata lain bahwa semua sampel yang terpilih berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Rekapitulasi hasil perhitungan pengujian normalitas tertera pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi

Galat Taksiran Regresi	n	L_{hitung}	L_{tabel}		Keterangan
			$\alpha = 5\%$	$\alpha = 1\%$	
X_3 atas X_1	91	0,0770	0,093	0,106	Normal
X_3 atas X_2	91	0,0832	0,093	0,106	Normal
X_2 atas X_1	91	0,0880	0,093	0,106	Normal

Berdasarkan harga-harga L_{hitung} dan L_{tabel} di atas dapat disimpulkan pasangan semua data dari instrumen baik *Organizational Citizenship Behavior* atas kepribadian, *Organizational Citizenship Behavior* atas keadilan organisasi, dan keadilan organisasi atas kepribadian berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

2. Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

Pengujian hipotesis penelitian dilaksanakan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi model hubungan sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kadar pengaruh antar variabel penelitian.

Pada tahap permulaan pengujian hipotesis adalah menyatakan pengaruh antara masing-masing variabel bebas (eksogen) dengan variabel terikat (endogen) dalam bentuk persamaan regresi sederhana. Persamaan tersebut ditetapkan dengan menggunakan data hasil pengukuran yang berupa pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen sedemikian rupa sehingga model persamaan regresi merupakan bentuk hubungan yang paling cocok. Sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji signifikansi dan kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA. Kriteria pengujian signifikansi dan linieritas model regresi ditetapkan sebagai berikut :

Regresi signifikan : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada baris regresi

Regresi linier : $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada baris tuna cocok

Pada tahap selanjutnya adalah melakukan analisis korelasional dengan meninjau kadar dan signifikansi hubungan antara pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen.

a. Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi *Organizational Citizenship Behavior* atas Kepribadian

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan kepribadian pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi $a = 62,34$ dan koefisien regresi $b = 0,43$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 62,34 + 0,43X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 62,34 + 0,43X_1$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	91	1158812				
Regresi a	1	1150931,38				
Regresi b/a	1	1130,31	1130,31	14,90 **	3,95	6,93
Residu	89	6750,31	75,85			
Tuna Cocok	32	3093,51	96,67	1,51 ^{ns}	1,65	2,02
Galat	57	3656,80	64,15			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($14,90 > 6,93$ pada $\alpha = 0,01$)

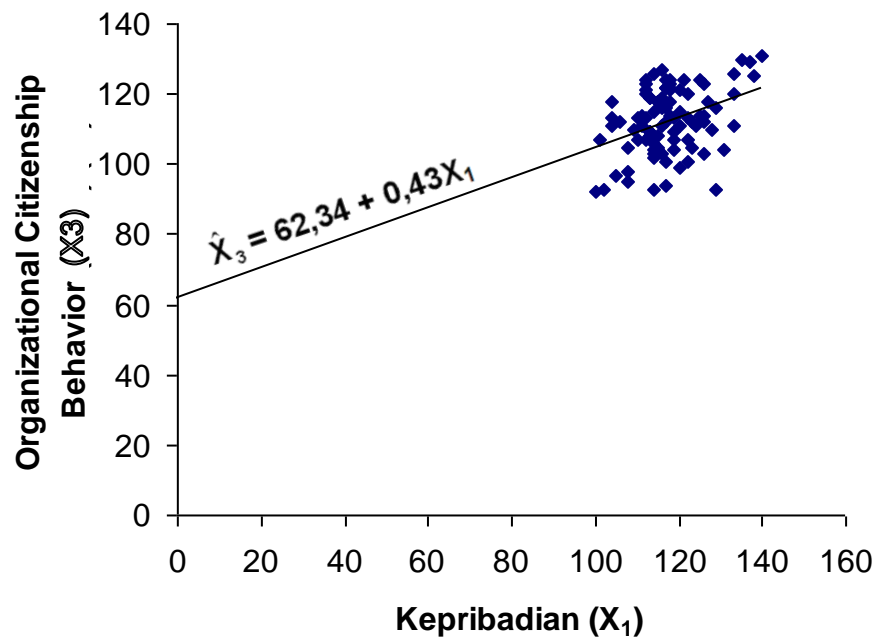
ns : Regresi berbentuk linier ($1,51 < 1,65$ pada $\alpha = 0,05$)

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 62,34 + 0,43X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 14,90$ lebih besar dari pada $F_{tabel} 6,93$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,51 lebih kecil dari pada $F_{tabel} = 1,65$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4

Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 62,34 + 0,43X_1$

b. Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi *Organizational Citizenship Behavior* atas Keadilan Organisasi

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan keadilan organisasi pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi $a = 76,02$ dan koefisien regresi $b = 0,30$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 76,02 + 0,30X_2$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut untuk digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 76,02 + 0,30X_2$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	91	1158812				
Regresi a	1	1150931,38				
Regresi b/a	1	955,76	955,76	12,28 **	3,95	6,93
Residu	89	6924,86	77,81			
Tuna Cocok	25	2694,12	107,76	1,63 ^{ns}	1,68	2,08
Galat	64	4230,74	66,11			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($12,28 > 6,93$ $\alpha = 0,01$)

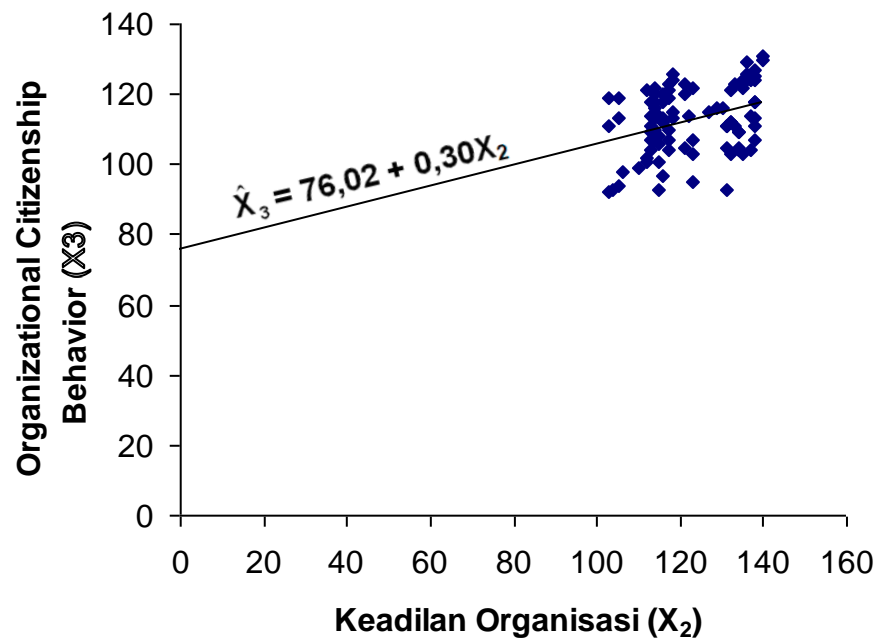
ns : Regresi berbentuk linier ($1,63 < 1,68$ pada $\alpha = 0,05$)

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 76,02 + 0,30X_2$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 12,28$ lebih besar dari pada $F_{tabel} 6,93$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,63 lebih kecil dari pada $F_{tabel} = 1,68$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.5.



Gambar 4.5

Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 76,02 + 0,30X_2$

c. Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Keadilan Organisasi atas Kepribadian

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara keadilan organisasi dengan kepribadian pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi $a = 68,68$ dan koefisien regresi $b = 0,46$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_2 = 68,68 + 0,46X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 68,68 + 0,46X_1$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	91	1374516				
Regresi a	1	1363731,87				
Regresi b/a	1	1299,31	1299,31	12,19 **	3,95	6,93
Residu	89	9484,82	106,57			
Tuna Cocok	32	2718,57	84,96	0,72 ^{ns}	1,65	2,02
Galat	57	6766,25	118,71			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($12,19 > 6,93$ pada $\alpha = 0,01$)

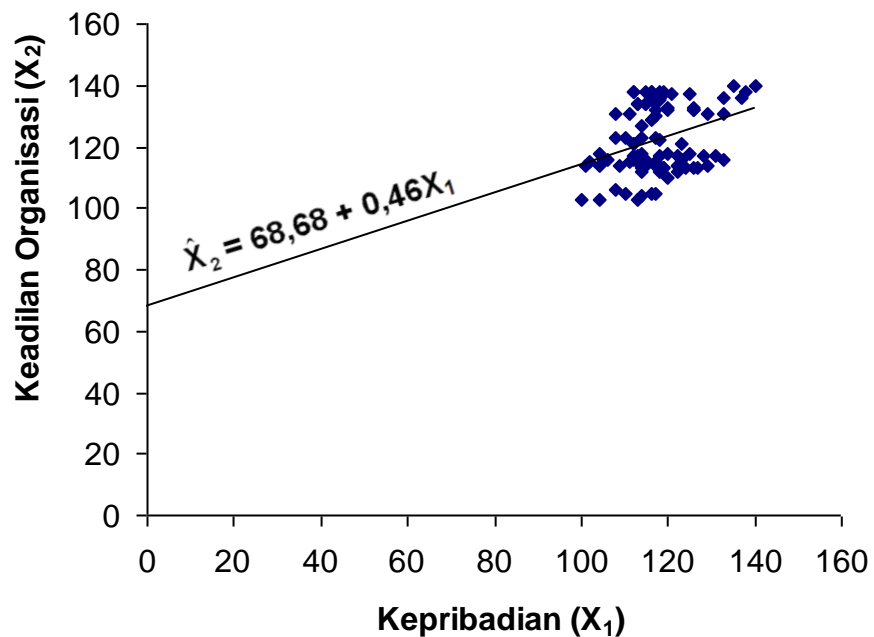
ns : Regresi berbentuk linier ($0,72 < 1,65$ pada $\alpha = 0,05$)

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_2 = 68,68 + 0,46X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 12,19$ lebih besar dari pada $F_{tabel} 6,93$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 0,72 lebih kecil dari pada $F_{tabel} = 1,65$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.6.



Gambar 4.6

Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 68,68 + 0,46X_1$

Keseluruhan hasil uji signifikansi dan linieritas regresi dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linieritas Regresi

Reg	Persamaan	Uji Regresi		Uji Linieritas		Kesimpulan
		F _{hitung}	F _{tabel}	F _{hitung}	F _{tabel}	
			0,01		0,05	
X ₃ atas X ₁	$\hat{X}_3 = 62,34 + 0,43X_1$	14,90 **	6,93	1,51 ^{ns}	1,65	Sangat Signifikan/ Regresi Linier
X ₃ atas X ₂	$\hat{X}_3 = 76,02 + 0,30X_2$	12,28 **	6,93	1,63 ^{ns}	1,68	Sangat Signifikan/ Regresi Linier
X ₂ atas X ₁	$\hat{X}_2 = 68,68 + 0,46X_1$	12,19 **	6,93	0,72 ^{ns}	1,65	Sangat Signifikan/ Regresi Linier

Keterangan :

Reg : Regresi

** : Sangat signifikan

ns : Non signifikan (regresi linier)

Berdasarkan model kausal yang di bentuk secara teoritis diperoleh diagram analisis jalur dan kemudian dihitung nilai koefisien setiap jalurnya. Sebelum dilakukan perhitungan untuk menguji model kausalitas dengan menggunakan metode analisis jalur, terlebih dahulu data hasil penelitian diuji dan telah memenuhi seluruh persyaratan yang diperlukan.

Salah satu persyaratan yang sangat penting yang harus dipenuhi adalah adanya korelasi yang signifikan antar variabel terkait dan berhubungan satu dengan yang lainnya. Hubungan yang telah dibuktikan melalui koefisien korelasi belum menyimpulkan terjadinya suatu hubungan kausal antara variabel tersebut. Dari data lapangan yang telah diolah dan

melalui berbagai uji yang dipersyaratkan, maka tahapan selanjutnya dalam pengujian model kausalitas adalah melakukan analisis jalur (*path analysis*).

Dalam rangka untuk memperoleh nilai parameter koefisien pengaruh dari masing-masing jalur yang terdapat pada model, di tempuh langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menghitung koefisien korelasi di antara variabel dan mensubsidasikannya ke dalam persamaan rekursif.
2. Menghitung nilai koefisien jalur antar variabel dengan bantuan matrik determinan.
3. Menghitung nilai signifikansi (t-values) pada masing-masing jalur.

Dari hasil analisis pada bagian terdahulu dan proses perhitungan yang dilakukan pada lampiran 6, dapat dirangkum sebagai berikut:

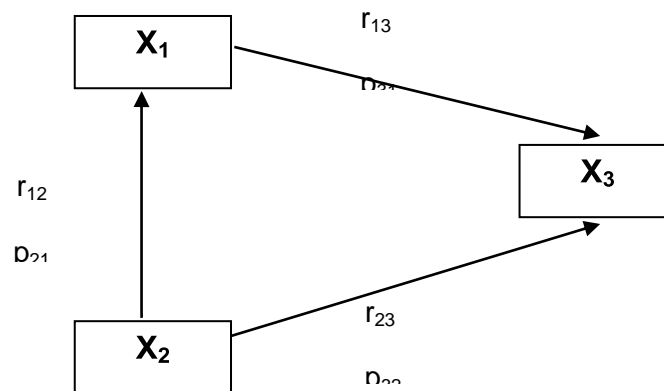
Tabel 4.9 Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel

Matrik	Koefisien Korelasi		
	X ₁	X ₂	X ₃
X ₁	1,00	0,347	0,379
X ₂		1,00	0,348
X ₃			1,00

Dari tabel 4.9 dapat terlihat bahwa korelasi antara kepribadian dengan keadilan organisasi sebesar 0,347. Korelasi antara kepribadian dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,379. Korelasi antara

keadilan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,348.

Setelah nilai koefisien korelasi masing-masing variabel diperoleh, selanjutnya dapat dihitung koefisien jalur dengan cara mensubstitusikan nilai koefisien korelasi ke dalam persamaan rekursif yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan menggunakan perhitungan matriks determinan diperoleh nilai koefisien masing-masing jalur. Selanjutnya menghitung nilai koefisien t_{hitung} pada koefisien jalur untuk mengetahui signifikansi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Ringkasan model dapat terlihat pada gambar 4.7 sebagai berikut:



Gambar 4.7
Model Hubungan Struktural Antar Variabel

Dari diagram jalur ini diperoleh tiga koefisien jalur, yaitu ρ_{31} , ρ_{32} , ρ_{21} dan tiga koefisien korelasi yaitu r_{12} , r_{13} , r_{23} . Berdasarkan hasil perhitungan

koefisien korelasi pada tabel 4.9 di atas dan menggunakan bantuan program komputer Excel, maka nilai koefisien untuk setiap jalur dihitung dan diuji signifikansinya dengan statistik uji t.

C. Pengujian Hipotesis

Hasil yang diperoleh setelah melakukan analisis model digunakan sebagai dasar dalam menjawab hipotesis dan menarik kesimpulan pada penelitian ini. Penjelasan terhadap jawaban hipotesis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Hipotesis Pertama

Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

$$H_0 : \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{31} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, nilai koefisien jalur sebesar 0,294 dimana nilai koefisien t_{hitung} sebesar 2,882. Nilai Koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,63. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa kepribadian

berpengaruh secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa kepribadian berpengaruh secara langsung positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi secara langsung positif oleh kepribadian. Meningkatnya kepribadian akan mengakibatkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Hipotesis Kedua

Keadilan organisasi berpengaruh langsung positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

$$H_0 : \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{32} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, nilai koefisien jalur sebesar 0,246 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar 2,416 sedangkan nilai koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,99. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai koefisien t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian keadilan organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa keadilan organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi secara langsung positif oleh keadilan organisasi. Meningkatnya keadilan organisasi akan mengakibatkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Hipotesis Ketiga

Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap keadilan organisasi.

$$H_0 : \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{21} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepribadian terhadap keadilan organisasi, nilai koefisien jalur sebesar 0,347 dimana nilai koefisien t_{hitung} sebesar 3,407. Nilai Koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,63. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa kepribadian berpengaruh secara langsung terhadap keadilan organisasi dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa kepribadian berpengaruh secara langsung positif terhadap keadilan

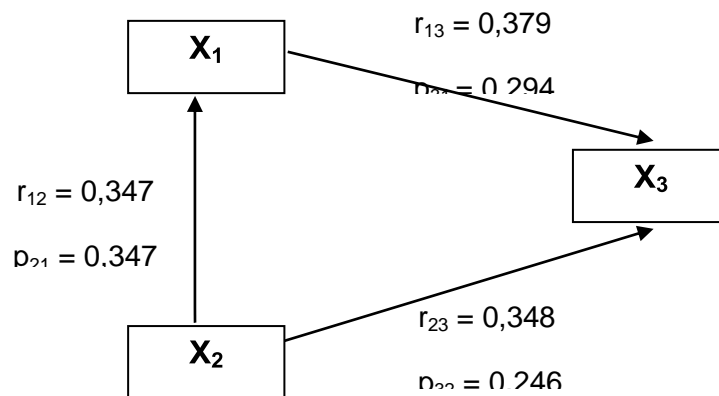
organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi dipengaruhi secara langsung positif oleh kepribadian. Meningkatnya kepribadian akan mengakibatkan peningkatan keadilan organisasi.

Tabel 4.10 Pengaruh Langsung Antar Variabel

Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel} ($\alpha = 0.01$)
X_1 terhadap X_3	0,294	2,882	2,63
X_2 terhadap X_3	0,246	2,416	2,63
X_1 terhadap X_2	0,347	3,407	2,63

Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis yang Diajukan

Hipotesis	Uji Statistik	Berprestasi	Kesimpulan
Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	$H_0 : \beta_{31} \leq 0$ $H_1 : \beta_{31} > 0$	H_0 ditolak	berpengaruh langsung positif
Keadilan organisasi berpengaruh langsung positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	$H_0 : \beta_{32} \leq 0$ $H_1 : \beta_{32} > 0$	H_0 ditolak	berpengaruh langsung positif
Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap keadilan organisasi	$H_0 : \beta_{21} \leq 0$ $H_1 : \beta_{21} > 0$	H_0 ditolak	berpengaruh langsung positif



Gambar 4.8
Model Empiris Analisis Jalur

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dibahas dan kajian empiris di atas, berikut akan dibahas hasil penelitian sebagai upaya untuk melakukan sintesis antara kajian teori dengan temuan empiris. Adapun secara rinci pembahasan hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,379 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,294. Perhitungan ini sesuai dengan pendapat McShane dan Von Glinow :

*These five personality dimensions affect work related behavior and job performance to varying degrees. ...High conscientiousness employees tend to have higher levels of organizational citizenship and work better in workplaces that give employees more freedom than in traditional command and control workplaces.*⁶⁵

Lima dimensi kepribadian tersebut mempengaruhi perilaku kerja dan prestasi kerja untuk berbagai tingkatan. ...Karyawan yang memiliki kesadaran tinggi memiliki tingkat kewargaan organisasi yang lebih tinggi dan bekerja lebih baik di tempat kerja yang memberikan kebebasan lebih dalam keputusan dan pengawasan di tempat kerja.

Menurut Colquitt :

*Conscientiousness has moderate positive effect on Performance. Conscientious employees have higher levels of task performance. They are also more likely to engage in Citizenship Behavior and less likely to engage in Counterproductive Behavior.*⁶⁶

Kesadaran memiliki pengaruh positif pada kinerja. Karyawan yang memiliki kesadaran tingkat tinggi akan mempunyai kinerja tugas yang baik. Mereka juga terlibat untuk memunculkan perilaku kewargaan dan kecil kemungkinannya untuk terlibat dalam perilaku kontraproduktif.

⁶⁵ McShane and Von Glinow, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2008), h.53.

⁶⁶ Jason A. Colquitt et. al., *Organization Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2011), h.316.

2. Pengaruh Keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil pengujian hipotesis kedua disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,348 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,246. Perhitungan ini sesuai dengan pendapat George dan Jones :

*...organizational justice has been found to be positively associated with job satisfaction, organizational commitment, job performance, and organizational citizenship behavior and negatively associated with absenteeism and turnover intentions.*⁶⁷

....keadilan organisasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, prestasi kerja, dan perilaku kewargaan organisasi dan negatif terkait dengan tingkat ketidakhadiran dan *turnover*.

Menurut Gibson, “...as equity theory has shown predicted effect for both organizational citizenship (going beyond the call of duty) and attitudes toward tasks and work groups”.⁶⁸ ...sebagai teori keadilan telah menunjukkan adanya pengaruh terhadap kedua kewargaan

⁶⁷ Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior, sixth edition* (New Jersey: Pearson Education, 2012), h.174

⁶⁸ Gibson et.al., *Organizations Behavior, Structure, Prosesesses* (New York: McGraw-Hill International Edition, 2009), h.152.

organisasi (melampaui panggilan tugas) dan sikap terhadap membangun tugas dan kelompok kerja.

Menurut Ivancevich *et al* :

*Procedural justice has been shown to have a positive impact on a number of affective and behavioral reactions. These include: organizational commitment, intent to stay with organization, organizational citizenship, trust in supervisor, satisfaction with decision outcome, work effort, performance.*⁶⁹

Keadilan prosedural telah terbukti memiliki pengaruh positif pada sejumlah reaksi afektif dan perilaku. Meliputi: komitmen organisasi, loyalitas, perilaku kewargaan organisasi, kepercayaan pada atasan, kepuasan terhadap hasil keputusan, usaha kerja, dan kinerja.

3. Pengaruh Kepribadian terhadap Keadilan Organisasi

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap keadilan organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,347 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,347. Perhitungan ini sesuai dengan pendapat Colquitt :

The moderating effects of the three traits explained more variance in the outcomes than moderators based in the justice literature (equity sensitivity, sensitivity to befallen injustice) or the five-factor model of personality. Taken together, the results suggest that the

⁶⁹ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management, eight edition* (New York: McGraw-Hill International Edition, 2012), h.125.

*three integrative theories can inform the search for personality-based moderators of justice effects.*⁷⁰

Secara keseluruhan, pernyataan tersebut menjelaskan bahwa melalui tiga teori integratif yang bersumber dari model circumplex kepribadian dapat menunjukkan pengaruh antara kepribadian terhadap keadilan.

Menurut Gibson, “*organizational justice the degree to which individuals feel fairly treated within the organizations for which they work*”.⁷¹ Keadilan organisasi merupakan sejauh mana individu merasa diperlakukan dengan adil dalam organisasi tempat mereka bekerja. Keadilan adalah efek yang dihasilkan dari sikap dan perilaku seseorang yang bersumber dari kesadaran individual seseorang atau yang disebut sebagai kepribadian.

⁷⁰ Jason A Colquitt et.al., “Justice and Personality: Using Integrative Theories to Derive Moderators of Justice Effects”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Elsevier, 2006, h.110.

⁷¹ Gibson et.al., *Organizations Behavior, Structure, Prosesesses* (New York: McGraw-Hill International Edition, 2009), h.152.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya kepribadian yang akurat dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* guru SMP swasta di Jakarta Selatan.
2. Terdapat pengaruh langsung positif keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya ketepatan dalam keadilan organisasi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* guru SMP swasta di Jakarta Selatan.
3. Terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap keadilan organisasi. Artinya kepribadian yang akurat dapat menyebabkan ketepatan dalam keadilan organisasi guru SMP swasta di Jakarta Selatan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini dengan memperhatikan fakta-fakta di lapangan dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh

antara kepribadian dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* guru. Dengan kata lain bahwa *organizational citizenship behavior* dapat ditentukan oleh kepribadian dan keadilan organisasi. Maka implikasi hasil penelitian ini akan diarahkan kepada upaya peningkatan *organizational citizenship behavior* melalui variabel kepribadian dan keadilan organisasi.

1. Upaya Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepribadian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian memberikan pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* guru. Dengan demikian, *organizational citizenship behavior* guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepribadian guru. Terciptanya *organizational citizenship behavior* guru dapat membantu sekolah dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* guru adalah dengan memperhatikan kepribadian guru berupa ekstrasversi atau kemampuan bersahabat, keramahtamahan, kesadaran, stabilitas emosional dan keterbukaan terhadap pengalaman melalui bimbingan motivasi dan seminar-seminar pengembangan diri.

2. Upaya Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Keadilan Organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi memberikan pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* guru. Dengan demikian, *organizational citizenship behavior* guru akan meningkat dengan meningkatkan keadilan organisasi. Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* yaitu memberikan gaji guru sesuai dengan beban kerja dan kompetensinya, memberikan kesempatan yang sama menerima penghargaan, memberikan proses pengambilan keputusan dengan standar yang jelas dan menciptakan interaksi guru dan kepala sekolah dengan penuh sopan santun, kejujuran, martabat dan hormat kepada sesama.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diberikan saran berkaitan dengan kepribadian, keadilan organisasi, dan *organizational citizenship behavior* guru SMP Swasta di Jakarta Selatan, yaitu sebagai berikut:

1. Para Kepala SMP swasta agar meningkatkan *organizational citizenship behavior* dengan meningkatkan kepribadian dan keadilan organisasi guru di sekolah dengan memberikan kesempatan guru untuk mengikuti pelatihan, bimbingan serta seminar-seminar guna meningkatkan

kepribadian guru, berusaha melakukan pelayanan yang adil kepada semua guru, memperhatikan peningkatan karir/golongan dalam status kepegawaian di sekolah, dan hendaknya memperhatikan kapasitas serta kemampuan guru dalam pembagian tugas mengajar sehingga tidak terjadi pembebanan jam mengajar yang berlebihan pada salah seorang guru yang berakibat pada tidak maksimalnya guru dalam mengajar.

2. Para guru SMP Swasta seharusnya guru melaksanakan visi, misi, dan tujuan sekolah, membangun komunikasi yang intensif dengan kepala sekolah serta guru, dan mengikuti kegiatan-kegiatan pembinaan kompetensi guru di sekolah.
3. Para peneliti lebih lanjut dan pengembangan ilmu perlu mengadakan penelitian lanjutan tentang upaya-upaya yang dapat dilakukan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di era otonomi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Achua, Lussier, *Effective Leadership*, Fourth Edition South Western : Cengage Learning, 2010
- Arez Miriam., P. Christopher Early, *Organization, Culture, Self Identity*. New York : Oxford University Press, 1993
- Baldwin, Timothy T. et all. *Managing Organizational Behavior, Second Edition*. New York. McGraw-Hill International edition 2013
- Carver Charles S. , Michael F. Schleier, *Perspectives On Personality*, Boston : Pearson, 2008
- Colquitt ., Jason A, et al., ("*Justice and Personality: Using Integrative Theories to Derive Moderators of Justice Effects*", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Elsevier, 2006), h.125.
- Colquitt Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior*, Second edition New York : McGraw-Hill, 2011
- Dyck, Bruno and Mitchell J. Neubert. *Principles of Management*, New York : Sout-Western, 2009
- Eflina Purba., Debora dan Ali Nina Liche Seniati,"*Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*". (Jurnal Sosial Humaniora, 2004 Vol. 8. No. 4), hh. 105-111.
- Gayatri, "*Indeks Pembangunan Manusia Indonesia Naik 3 Peringkat*". <http://www.metrotvnews.com/metronews/read/2013/03/15/2/138634/Indeks-Pembangunan-Manusia-Indonesia-Naik-3-Peringkat>. (diakses 20 maret 2013).
- George., Jennifer M and Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, sixth edition New Jersey : Pearson Education, 2012
- Gibson, Ivancevich, Donnelly and Konopaske, *Organizations Behavior, Structure, Processes*, Thirteenth Edition, New York : McGraw-Hill Companies, Inc., 2009

- Golparvar, M dan Z. Javadian, “*Moderating Effect of the Big Five Personality Factors on the Relationship between Perceived Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors*”, (Journal of Scientific Research, 2012, Vol. 74, No. 4), hh. 527-543.
- Greenberg Jerald, *Managing Behavior Organizations*, New Jersey : Pearson Education, 2003
- Greenberg Jerald and Baron, *Behavior in Organizations*, New Jersey : Pearson Education, 2008
- Griffin, Ricky W., Gregory Moorhead. *Organizational Behavior Managing People and Organizations*. USA : Houghton Mifflin Company, 2007
- Handoko, Hani K. Manajemen. Yogyakarta: IKAPI, 2001
- <http://www.republika.co.id/berita/pendidikan/kemampuan-guru-mengadopsi-inovasi-masih-lemah/2013/08/08/67764> (diakses 20 November 2013).
- <http://www.detiknews.com/home/Maraknya-Tawuran-Pelajar-Akibat-Rendahnya-Keteladanan-Elite/2013/05/14/42791> (diakses 20 November 2013).
- <http://www.suarapembaruan.com/home/survei-upi-kecurangan-un-libatkan-guru-dan-kepala-sekolah/2013/10/2/42791> (diakses 20 November 2013).
- Hugles, Ginnett and Curphy, *Leadership : Enhancing the Lessons of Experience*, New York : McGraw-Hill Companies, Inc., 2009
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske, and Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*, eight edition New York : McGraw-Hill International Edition, 2012
- John A. Wagner III & John R. Hollenbeck. *Organizational Behavior, securing competitive advantage*. NewYork. Taylor & Francis, 2010.
- Kashif Iqbal., Hafiz, Umair Aziz and Anam Tasawar, “*Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Evidence from Pakistan*”, (Journal of Scientific Research, 2012, Vol. 19, No 9), hh. 1348-1354.

- Kreitner., Robert and Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill, 2010
- Luthans., Fred, *Organizational Behavior*, New York : McGraw-Hill, 2011
- McKenna Eugene. *Business and Psychology: Organizational Behavior*. New York: Psychology Press, 2006.
- McShane and Von Glinow, *Organizational Behavior, Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. New York : McGraw-Hill, 2008
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Rosdakarya, 2006
- Purwanto Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Rosdakarya, 2009
- Rachmad Faisal Harahap, "Astaga, RI Peringkat ke 64 untuk Pendidikan". <http://okezone.com/read/2013/06/01/47474/Astaga-RI-Peringkat-ke-64-untuk-Pendidikan>. (diakses 5 November 2013).
- Riduan, Engko Achmad Kuncoro. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta, 2008
- Rivai., Veithzal dan Sylviana Murni, *Education Mangement*. Jakarta : Rajawali Pers, 2008
- Robbins., Stephen P . *Organizational Behavior*, New Jersey: Prestice Hall, 2005
- Robbins., Stephen P and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*, New Jersey : Prentice Hall, 2007
- Ryckman., Richard M. *Theories of Personality*, USA: Thomson Higher Education, 2008
- Santrock., John W. *Educational Psychology*, New York: McGraw-Hill, 2008
- Schermerhorn,Jr., John R,et all. *Organizational Behavior*, twelfth edition. Hoboken. John Wiley and Sons Inc, 2012.
- Schneider Benjamin., D. Brent Smith. *Personality and Organization*. New Jersey: Marwah. 2004

Schultz., Duane and Sydney Ellen Schultz, *Psychology and Work Today*, New Jersey : Pearson education Inc., 2006

Shani .,A.B, Dawn Chandler, Jean Francois Coget and James B. Lau. *Behavior in Organizations*, New York : McGraw-Hill, 2009

Slocum and Hellriegel, *Principles of Organizational Behavior*, New York : South-Western, 2009.

Spector.,Paul E . *Job Satisfaction*, London : Sage Publications, 1997

Sugiyono, *Statistika untuk penelitian*, Bandung : Alfabeta, 2009

Sulistiyo, "Guru Tidak Hanya Cukup Untuk mengajar."
<http://www.edukasi.kompas.co.id/guru,tidak.cukup.hanya.mengajar./2013/06/08/67764> (diakses 20 November 2013).

Tilaar, H.A.R. *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan dalam Perspektif 21*, Magelang : Indonesia Tera, 1999

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Pasal 3 Tahun 2003

LAMPIRAN 1

INSTRUMEN PENELITIAN

PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Guru
Di Jakarta

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister di Universitas Negeri Jakarta, maka peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Kuesioner ini berisi pernyataan-pernyataan terkait “Pengaruh Kepribadian dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”. Agar data yang diperoleh menjadi valid, maka peneliti memohon Bapak/Ibu Guru memberikan jawaban sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Jawaban yang diberikan sangat berharga bagi peneliti guna kelancaran penelitian. Atas perhatian dan partisipasi yang diberikan, peneliti ucapkan terima kasih.

Jakarta, 3 Maret 2014

Hormat Saya,

Wilis Firmansyah

INSTRUMEN PENELITIAN

Petunjuk :

Isilah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda check list () pada jawaban yang sesuai !

Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

1. Saya membantu warga sekolah yang memerlukan pertolongan
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
2. Saya memberikan informasi yang diperlukan guru lain
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
3. Saya meluangkan waktu untuk menampung keluhan-keluhan warga sekolah
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
4. Saya berbagi pengetahuan kepada guru lain yang membutuhkan
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
5. Saya membantu pemecahan masalah yang muncul di sekolah
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
6. Saya masuk kelas mengajar sebelum jam belajar dimulai
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
7. Saya hanya menggunakan jam pelajaran untuk mengajar
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
8. Saya menutup pelajaran setelah jam pelajaran habis
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
9. Saya tetap mengajar meskipun kondisi fisik kurang sehat
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
10. Saya membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah

11. Saya berupaya mewujudkan hasil belajar siswa melebihi standar baku
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
12. Saya berusaha membuat sekolah lebih maju
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
13. Saya menghadiri rapat secara sukarela
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
14. Saya mengikuti informasi terbaru sekolah
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
15. Saya berusaha menjaga nama baik sekolah
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
16. Saya memberikan ide untuk meningkatkan sekolah
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
17. Saya berperan secara aktif dalam kegiatan sekolah
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
18. Saya siap menerima sanksi apapun saat melakukan kesalahan
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
19. Saya melakukan segala sesuatu tanpa mengeluh
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
20. Saya menerima perubahan di sekolah
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
21. Saya tidak mengeluh saat mendapatkan tugas tambahan
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
22. Saya menyampaikan informasi sekolah dengan benar
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
23. Saya menghindari timbulnya masalah di sekolah
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
24. Saya tidak membesar-besarkan masalah saat ada provokator di sekolah
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah
25. Saya menunjukkan ketertarikan akan pekerjaan sesama guru
 Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah

26. Saya menghormati sesama guru di sekolah

Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah

27. Saya menggunakan bahasa yang baik saat berkomunikasi di sekolah

Sangat Sering Sering Kadang-Kadang Jarang Tidak Pernah

Variabel Kepribadian

1. Saya suka berteman dengan siapapun di lingkungan sekolah

Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat

2. Saya tegas dalam berbagai hal

Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat

3. Saya senang bekerjasama dengan orang lain secara langsung dibandingkan dengan lewat perantara

Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat

4. Saya energik dalam melakukan segala sesuatu

Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat

5. Saya dominan terhadap orang lain

Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat

6. Saya mudah bersosialisasi dengan lingkungan sekolah

Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat

7. Saya bersosialisasi dengan penuh pengertian

Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat

8. Saya mudah bekerja sama saat dibutuhkan oleh rekan kerja

Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat

9. Saya tunduk kepada aturan yang berlaku di sekolah

Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat

10. Saya suka menolong rekan kerja saat memerlukan bantuan

Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat

11. Saya peduli kepada orang lain

Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat

12. Saya mengucapkan terima kasih kepada rekan kerja yang telah membantu
 Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat
13. Saya menghargai rekan kerja yang masih honor
 Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat
14. Saya bertanggung jawab terhadap tugas di sekolah
 Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat
15. Saya dapat diandalkan dalam tuga-tugas saya
 Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat
16. Saya berusaha keras dalam memenuhi tuntutan pekerjaan
 Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat
17. Saya berhati-hati dalam mengambil keputusan
 Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat
18. Saya ambisius dalam mencapai tujuan
 Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat
19. Saya merasa tenang dalam menjalani aktivitas sehari-hari
 Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat
20. Saya percaya diri dalam segala situasi
 Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat
21. Saya optimis dalam menjalankan tugas
 Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat
22. Saya yakin pada diri saya sendiri
 Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat
23. Saya sabar dalam kehidupan sehari-hari
 Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat
24. Saya kreatif dalam menjalankan tugas-tugas
 Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat
25. Saya memiliki rasa ingin tahu yang besar
 Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat
26. Saya memiliki rasa seni yang tinggi
 Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat

27. Saya mudah beradaptasi dalam segala suasana

Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat

28. Saya memiliki wawasan yang luas

Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat

Variabel Keadilan Organisasi

1. Sekolah memberikan gaji sesuai golongan

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

2. Sekolah memberikan insentif sesuai dengan prestasi kerja

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

3. Sekolah memberikan tunjangan sesuai kondisi jabatan

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

4. Sekolah memberikan tugas yang layak kepada guru

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

5. Sekolah menerima guru baru berdasarkan kebutuhan

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

6. Setiap guru mendapatkan kompensasi berdasarkan beban kerja

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

7. Setiap guru bebas mengemukakan pendapat di sekolah

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

8. Setiap guru diberikan kesempatan untuk berkeluh kesah

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

9. Setiap guru dapat menyampaikan informasi yang akurat demi kemajuan sekolah

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

10. Setiap guru menjalankan aturan yang ditetapkan sekolah

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

11. Aturan yang berlaku bagi guru disesuaikan dengan permasalahan

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

12. Setiap guru yang melanggar aturan dikenai hukuman dari pihak sekolah

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

13. Setiap guru mendapatkan perlakuan yang santun dari kepala sekolah

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

14. Kepala sekolah menyapa saat bertemu guru

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

15. Kepala sekolah berbicara sopan kepada setiap guru

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

16. Setiap guru diperlakukan dengan baik oleh kepala sekolah

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

17. Kepala sekolah menjawab keluhan guru dengan penuh santun

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

18. Kepala sekolah menjaga martabat setiap guru

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

19. Kepala sekolah memperlakukan setiap guru dengan rasa kekeluargaan

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

20. Kepala sekolah berdiskusi bersama dengan seluruh guru

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

21. Setiap guru mendapatkan sosialisasi prosedur acuan pelaksanaan tugas

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

22. Setiap guru diberi pemahaman tentang tahapan prosedur yang telah ditempuh kepala sekolah

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

23. Kepala sekolah merahasiakan prosedur-prosedur itu kepada para guru lain

Sangat Akurat Akurat Netral Tidak Akurat Sangat Tidak Akurat

24. Kepala sekolah selalu menyampaikan informasi kepada setiap guru

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

25. Informasi yang disampaikan sekolah selalu tepat waktu

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

26. Kepala sekolah menyampaikan informasi dari dinas tanpa perantara

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

27. Kepala sekolah menyampaikan informasi dari dinas pada saat rapat pegawai

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

28. Kepala sekolah menyampaikan informasi dari dinas secara terbuka

Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju

LAMPIRAN 2

DATA HASIL UJI COBA

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

Lampiran 1

Organizational Citizenship Behavior

Contoh Perhitungan Uji Validitas Butir Instrumen					
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>					
Butir 1					
No Resp	X	Y	XY	X ²	Y ²
R1	5	132	660	25	17424
R2	4	136	544	16	18496
R3	3	104	312	9	10816
R4	4	135	540	16	18225
R5	4	115	460	16	13225
R6	5	123	615	25	15129
R7	3	107	321	9	11449
R8	5	142	710	25	20164
R9	5	135	675	25	18225
R10	4	120	480	16	14400
R11	5	137	685	25	18769
R12	3	105	315	9	11025
R13	4	140	560	16	19600
R14	3	108	324	9	11664
R15	4	126	504	16	15876
R16	3	105	315	9	11025
R17	5	144	720	25	20736
R18	4	126	504	16	15876
R19	3	116	348	9	13456
R20	5	137	685	25	18769
Σ	81	2493	10277	341	314349

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

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

$$r_{xy} = \frac{3607}{18630129}$$

$$r_{xy} = 0.836$$

Data Hasil Uji Coba Validitas								
Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>								
No. Butir	X	X ²	Y	Y ²	XY	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
1	81	341	2493	6215049	201933	0.836	0.444	valid
2	88	396	2493	6215049	219384	0.814	0.444	valid
3	79	321	2493	6215049	196947	0.327	0.444	drop
4	80	330	2493	6215049	199440	0.617	0.444	valid
5	86	378	2493	6215049	214398	0.734	0.444	valid
6	89	403	2493	6215049	221877	0.855	0.444	valid
7	76	296	2493	6215049	189468	0.569	0.444	valid
8	86	374	2493	6215049	214398	0.709	0.444	valid
9	86	380	2493	6215049	214398	0.596	0.444	valid
10	81	341	2493	6215049	201933	0.766	0.444	valid
11	80	330	2493	6215049	199440	0.295	0.444	drop
12	84	362	2493	6215049	209412	0.766	0.444	valid
13	75	295	2493	6215049	186975	0.545	0.444	valid
14	81	341	2493	6215049	201933	0.762	0.444	valid
15	79	325	2493	6215049	196947	0.749	0.444	valid
16	89	403	2493	6215049	221877	0.785	0.444	valid
17	81	339	2493	6215049	201933	0.753	0.444	valid
18	80	332	2493	6215049	199440	0.809	0.444	valid
19	88	396	2493	6215049	219384	0.814	0.444	valid
20	87	385	2493	6215049	216891	0.576	0.444	valid
21	80	330	2493	6215049	199440	0.617	0.444	valid
22	79	317	2493	6215049	196947	0.380	0.444	drop
23	88	394	2493	6215049	219384	0.785	0.444	valid
24	81	339	2493	6215049	201933	0.763	0.444	valid
25	86	374	2493	6215049	214398	0.668	0.444	valid
26	85	365	2493	6215049	211905	0.644	0.444	valid
27	78	318	2493	6215049	194454	0.607	0.444	valid
28	85	373	2493	6215049	211905	0.636	0.444	valid
29	89	401	2493	6215049	221877	0.803	0.444	valid
30	86	378	2493	6215049	214398	0.507	0.444	valid

DATA HASIL UJI COBA VALIDITAS INSTRUMEN
VARIABEL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

NO RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
R1	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5
R2	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5
R3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
R4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5
R5	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4
R6	5	5	3	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4
R7	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4
R8	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
R9	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
R10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
R11	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
R12	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
R13	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
R14	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5
R15	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4
R16	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4
R17	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
R18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
R19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
R20	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
Jumlah	81	88	80	86	89	76	86	86	81	84	75	81	79	89	81	80	88	87
Var Butir	0.648	0.440	0.500	0.410	0.348	0.360	0.210	0.510	0.648	0.460	0.688	0.648	0.648	0.348	0.548	0.600	0.440	0.328
Jumlah butir Valid (k)																		
St^2																		
Relibilitas (r_{it}) (Alpha-Cronbach)																		

**PERHITUNGAN UJI RELIABILITAS
VARIABEL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

Rumus Varians Butir

$$Si^2 = \frac{Xi^2 - \frac{(Xi)^2}{n}}{n}$$

$$Si^2 = \frac{341 - \frac{81^2}{20}}{20}$$

$$Si^2 = \frac{12.95}{20} = 0.648$$

Rumus Varians Total

$$St^2 = \frac{Xt^2 - \frac{(Xt)^2}{n}}{n}$$

$$St^2 = \frac{257539 - \frac{2255^2}{20}}{20}$$

$$St^2 = \frac{257539 - \frac{2255^2}{20}}{20}$$

Rumus Reliabilitas

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{(Si^2)}{St^2} \right\}$$

$$r_{11} = \left\{ \frac{27}{27-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{12.504}{164.388} \right\}$$

$$r_{11} = \{ 1.0385 \} \{ 1 - 0.07606 \}$$

$$r_{11} = \{ 1.0385 \} \{ 0.92394 \} = 0.960$$

CONTOH PERHITUNGAN UJI RELIABILITAS
VARIABEL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

NO	VAR Butir
1	0.648
2	0.440
3	
4	0.500
5	0.410
6	0.348
7	0.360
8	0.210
9	0.510
10	0.648
11	
12	0.460
13	0.688
14	0.648
15	0.648
16	0.348
17	0.548
18	0.600
19	0.440
20	0.328
21	0.500
22	
23	0.340
24	0.548
25	0.210
26	0.188
27	0.690
28	0.588
29	0.248
30	0.410

No Responden	X_i	X_t	X_i^2	X_t^2
1	5	120	25	14400
2	4	125	16	15625
3	3	92	9	8464
4	4	121	16	14641
5	4	104	16	10816
6	5	112	25	12544
7	3	96	9	9216
8	5	130	25	16900
9	5	123	25	15129
10	4	108	16	11664
11	5	124	25	15376
12	3	93	9	8649
13	4	127	16	16129
14	3	96	9	9216
15	4	114	16	12996
16	3	96	9	9216
17	5	131	25	17161
18	4	114	16	12996
19	3	105	9	11025
20	5	124	25	15376
Jumlah	81	2255	341	257539

Lampiran 2

Kepribadian

DATA HASIL UJI COBA VALIDITAS INSTRUMEN
VARIABEL KEPERIBADIAN (X1)

NO RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
R1	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
R2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
R4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
R5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R13	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	3	2	5	5	5	3	2	5
R14	4	5	3	5	3	4	3	2	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5
R15	5	4	3	2	4	3	2	5	5	4	4	2	3	3	4	5	2	4
R16	5	5	2	5	2	5	3	2	5	5	4	2	3	3	5	4	2	5
R17	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
R18	4	4	3	5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
R19	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4
R20	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4
Jumlah	89	87	78	86	78	86	75	72	88	87	85	77	84	82	86	84	74	87
r-hitung	0.506	0.582	0.790	0.581	0.722	0.639	0.795	0.618	0.377	0.468	0.611	0.765	0.689	0.661	0.494	0.419	0.774	0.509
r-tabel	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444
Status	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	drop	valid	valid	valid	valid	valid	valid	drop	valid	valid

Contoh Perhitungan Uji Validitas Butir Instrumen Kepribadian					
Butir 1					
No Resp	X	Y	XY	X ²	Y ²
R1	4	110	440	16	12100
R2	4	120	480	16	14400
R3	5	133	665	25	17689
R4	5	123	615	25	15129
R5	5	135	675	25	18225
R6	4	120	480	16	14400
R7	4	122	488	16	14884
R8	5	148	740	25	21904
R9	4	127	508	16	16129
R10	5	150	750	25	22500
R11	4	120	480	16	14400
R12	5	150	750	25	22500
R13	4	115	460	16	13225
R14	4	118	472	16	13924
R15	5	109	545	25	11881
R16	5	113	565	25	12769
R17	4	113	452	16	12769
R18	4	125	500	16	15625
R19	5	118	590	25	13924
R20	4	108	432	16	11664
Σ	89	2477	11087	401	310041

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

$$r_{xy} = \frac{20 \cdot 11087 - 89 \cdot 2477}{\sqrt{\{20 \cdot 401 - 89^2\} \{20 \cdot 310041 - 2477^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1287}{6463809}$$

$$r_{xy} = 0.506$$

Data Hasil Uji Coba Validitas								
Variabel Kepribadian								
No. Butir	X	X ²	Y	Y ²	XY	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
1	89	401	2477	6135529	220453	0.506	0.444	valid
2	87	385	2477	6135529	215499	0.582	0.444	valid
3	78	318	2477	6135529	193206	0.790	0.444	valid
4	86	382	2477	6135529	213022	0.581	0.444	valid
5	78	316	2477	6135529	193206	0.722	0.444	valid
6	86	376	2477	6135529	213022	0.639	0.444	valid
7	75	297	2477	6135529	185775	0.795	0.444	valid
8	72	284	2477	6135529	178344	0.618	0.444	valid
9	88	392	2477	6135529	217976	0.377	0.444	drop
10	87	383	2477	6135529	215499	0.468	0.444	valid
11	85	367	2477	6135529	210545	0.611	0.444	valid
12	77	319	2477	6135529	190729	0.765	0.444	valid
13	84	360	2477	6135529	208068	0.689	0.444	valid
14	82	346	2477	6135529	203114	0.661	0.444	valid
15	86	374	2477	6135529	213022	0.494	0.444	valid
16	84	358	2477	6135529	208068	0.419	0.444	drop
17	74	290	2477	6135529	183298	0.774	0.444	valid
18	87	383	2477	6135529	215499	0.509	0.444	valid
19	87	383	2477	6135529	215499	0.476	0.444	valid
20	85	367	2477	6135529	210545	0.626	0.444	valid
21	86	374	2477	6135529	213022	0.494	0.444	valid
22	84	358	2477	6135529	208068	0.688	0.444	valid
23	85	369	2477	6135529	210545	0.564	0.444	valid
24	88	392	2477	6135529	217976	0.569	0.444	valid
25	78	318	2477	6135529	193206	0.785	0.444	valid
26	79	323	2477	6135529	195683	0.676	0.444	valid
27	87	385	2477	6135529	215499	0.527	0.444	valid
28	77	313	2477	6135529	190729	0.725	0.444	valid
29	75	305	2477	6135529	185775	0.568	0.444	valid
30	81	337	2477	6135529	200637	0.703	0.444	valid

DATA HASIL UJI COBA VALIDITAS INSTRUMEN
VARIABEL KEPERIBADIAN

NO RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
R1	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3
R2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
R4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R13	4	4	4	5	4	4	4	2	5	3	2	5	5	5	2	5	5	5
R14	4	5	3	5	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4
R15	5	4	3	2	4	3	2	5	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4
R16	5	5	2	5	2	5	3	2	5	4	2	3	3	5	2	5	4	4
R17	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
R18	4	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
R19	5	5	4	4	4	4	3	2	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4
R20	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
Jumlah	89	87	78	86	78	86	75	72	87	85	77	84	82	86	74	87	87	85
Var Butir	0.248	0.328	0.690	0.610	0.590	0.310	0.788	1.240	0.228	0.288	1.128	0.360	0.490	0.210	0.810	0.228	0.228	0.288
Jumlah Butir Valid (k)																		
S_t^2																		
Reliabilitas (r_{it}) (Alpha-Cronbach)																		

PERHITUNGAN UJI RELIABILITAS VARIABEL KEPRIBADIAN

Rumus Varians Butir

$$Si^2 = \frac{Xi^2 - \frac{(Xi)^2}{n}}{n}$$

$$Si^2 = \frac{Xi^2 - \frac{(Xi)^2}{n}}{n}$$

$$Si^2 = \frac{4.95}{20} = 0.248$$

Rumus Varians Total

$$St^2 = \frac{Xt^2 - \frac{(Xt)^2}{n}}{n}$$

$$St^2 = \frac{268725 - \frac{2305^2}{20}}{20}$$

$$St^2 = \frac{268725 - \frac{2305^2}{20}}{20}$$

Rumus Reliabilitas

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{(Si^2)}{St^2} \right\}$$

$$r_{11} = \left\{ \frac{28}{28-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{14.190}{153.688} \right\}$$

$$r_{11} = \{ 1.0370 \} \{ 1 - 0.09233 \}$$

$$r_{11} = \{ 1.0370 \} \{ 0.90767 \} = 0.941$$

**CONTOH PERHITUNGAN UJI RELIABILITAS
VARIABEL KEPRIBADIAN**

NO	VAR Butir
1	0.248
2	0.328
3	0.690
4	0.610
5	0.590
6	0.310
7	0.788
8	1.240
9	
10	0.228
11	0.288
12	1.128
13	0.360
14	0.490
15	0.210
16	
17	0.810
18	0.228
19	0.228
20	0.288
21	0.210
22	0.260
23	0.388
24	0.240
25	0.690
26	0.548
27	0.328
28	0.828
29	1.188
30	0.448

No Responden	X_i	X_t	X_i^2	X_t^2
1	4	102	16	10404
2	4	112	16	12544
3	5	125	25	15625
4	5	115	25	13225
5	5	126	25	15876
6	4	112	16	12544
7	4	114	16	12996
8	5	138	25	19044
9	4	119	16	14161
10	5	140	25	19600
11	4	112	16	12544
12	5	140	25	19600
13	4	107	16	11449
14	4	109	16	11881
15	5	99	25	9801
16	5	104	25	10816
17	4	105	16	11025
18	4	117	16	13689
19	5	110	25	12100
20	4	99	16	9801
Jumlah	89	2305	401	268725

Lampiran 3

Keadilan Organisasi

DATA HASIL UJI COBA VALIDITAS INSTRUMEN
KEADILAN ORGANISASI (X2)

NO RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
R1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
R2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
R4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
R5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
R6	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
R7	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
R9	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
R12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5
R14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
R15	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
R16	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5
R17	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
R18	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5
R19	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5
R20	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Jumlah	89	95	89	90	90	87	89	88	87	91	86	85	88	90	89	89	83	89
r-hitung	0.506	0.793	0.464	0.552	0.848	0.431	0.706	0.640	0.629	0.768	0.756	0.196	0.835	0.867	0.689	0.793	0.544	0.697
r-tabel	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444	0.444
Status	valid	valid	valid	valid	valid	drop	valid	valid	valid	valid	valid	drop	valid	valid	valid	valid	valid	valid

Contoh Perhitungan Uji Validitas Butir Instrumen Keadilan Organisasi					
Butir 1					
No Resp	X	Y	XY	X ²	Y ²
R1	5	125	625	25	15625
R2	5	122	610	25	14884
R3	5	146	730	25	21316
R4	4	122	488	16	14884
R5	5	143	715	25	20449
R6	5	125	625	25	15625
R7	4	126	504	16	15876
R8	5	148	740	25	21904
R9	4	132	528	16	17424
R10	5	148	740	25	21904
R11	4	127	508	16	16129
R12	5	150	750	25	22500
R13	5	141	705	25	19881
R14	5	142	710	25	20164
R15	4	124	496	16	15376
R16	5	129	645	25	16641
R17	4	113	452	16	12769
R18	4	123	492	16	15129
R19	3	141	423	9	19881
R20	3	112	336	9	12544
Σ	89	2639	11822	405	350905

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

$$r_{xy} = \frac{20 \cdot 11822 - 89 \cdot 2639}{\sqrt{\{20 \cdot 405 - 89^2\} \{20 \cdot 350905 - 2639^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1569}{9626441}$$

$$r_{xy} = 0.506$$

Data Hasil Uji Coba Validitas
Variabel Keadilan Organisasi

No. Butir	X	X ²	Y	Y ²	XY	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
1	89	405	2639	6964321	234871	0.506	0.444	valid
2	95	455	2639	6964321	250705	0.793	0.444	valid
3	89	405	2639	6964321	234871	0.464	0.444	valid
4	90	410	2639	6964321	237510	0.552	0.444	valid
5	90	410	2639	6964321	237510	0.848	0.444	valid
6	87	385	2639	6964321	229593	0.431	0.444	drop
7	89	403	2639	6964321	234871	0.706	0.444	valid
8	88	396	2639	6964321	232232	0.640	0.444	valid
9	87	387	2639	6964321	229593	0.629	0.444	valid
10	91	419	2639	6964321	240149	0.768	0.444	valid
11	86	378	2639	6964321	226954	0.756	0.444	valid
12	85	381	2639	6964321	224315	0.196	0.444	drop
13	88	396	2639	6964321	232232	0.835	0.444	valid
14	90	410	2639	6964321	237510	0.867	0.444	valid
15	89	401	2639	6964321	234871	0.689	0.444	valid
16	89	401	2639	6964321	234871	0.793	0.444	valid
17	83	351	2639	6964321	219037	0.544	0.444	valid
18	89	401	2639	6964321	234871	0.697	0.444	valid
19	84	360	2639	6964321	221676	0.749	0.444	valid
20	89	403	2639	6964321	234871	0.757	0.444	valid
21	86	376	2639	6964321	226954	0.661	0.444	valid
22	85	367	2639	6964321	224315	0.782	0.444	valid
23	89	401	2639	6964321	234871	0.871	0.444	valid
24	87	387	2639	6964321	229593	0.734	0.444	valid
25	87	387	2639	6964321	229593	0.734	0.444	valid
26	90	410	2639	6964321	237510	0.513	0.444	valid
27	90	410	2639	6964321	237510	0.625	0.444	valid
28	83	351	2639	6964321	219037	0.544	0.444	valid
29	90	410	2639	6964321	237510	0.625	0.444	valid
30	85	369	2639	6964321	224315	0.688	0.444	valid

DATA HASIL UJI COBA VALIDITAS INSTRUMEN																		
VARIABEL KADILAN ORGANISASI																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
R1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
R2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
R4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
R6	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R7	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
R8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
R9	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R11	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
R12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
R14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
R15	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R16	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5
R17	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
R18	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4
R19	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
R20	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
Jumlah	89	95	89	90	90	89	88	87	91	86	88	90	89	89	83	89	84	89
Var Butir	0.448	0.186	0.448	0.250	0.250	0.346	0.440	0.428	0.246	0.410	0.440	0.250	0.248	0.248	0.328	0.248	0.360	0.348
Jumlah Butir Valid (k)																		
S_t^2																		
Reliabilitas (r_{it}) (Alpha-Cronbach)																		

PERHITUNGAN UJI RELIABILITAS VARIABEL KEADILAN ORGANISASI

Rumus Varians Butir

$$Si^2 = \frac{Xi^2 - \frac{(Xi)^2}{n}}{n}$$

$$Si^2 = \frac{Xi^2 - \frac{(Xi)^2}{n}}{n}$$

$$Si^2 = \frac{Xi^2 - \frac{(Xi)^2}{n}}{n}$$

Rumus Varians Total

$$St^2 = \frac{Xt^2 - \frac{(Xt)^2}{n}}{n}$$

$$St^2 = \frac{306777 - \frac{2467^2}{20}}{20}$$

$$St^2 = \frac{2472.55}{20} = 123.628$$

Rumus Reliabilitas

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{(Si^2)}{St^2} \right\}$$

$$r_{11} = \left\{ \frac{28}{28-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{9.090}{123.628} \right\}$$

$$r_{11} = \{ 1.0370 \} \{ 1 - 0.07353 \}$$

$$r_{11} = \{ 1.0370 \} \{ 0.92647 \} = 0.961$$

CONTOH PERHITUNGAN UJI RELIABILITAS
VARIABEL KEADILAN ORGANISASI

NO	VAR Butir
1	0.448
2	0.186
3	0.448
4	0.250
5	0.250
6	
7	0.346
8	0.440
9	0.428
10	0.246
11	0.410
12	
13	0.440
14	0.250
15	0.248
16	0.248
17	0.328
18	0.248
19	0.360
20	0.348
21	0.310
22	0.288
23	0.248
24	0.428
25	0.428
26	0.250
27	0.250
28	0.328
29	0.250
30	0.388

No Respn	X_i	X_t	X_i^2	X_t^2
1	5	117	25	13689
2	5	114	25	12996
3	5	137	25	18769
4	4	113	16	12769
5	5	134	25	17956
6	5	116	25	13456
7	4	117	16	13689
8	5	138	25	19044
9	4	123	16	15129
10	5	138	25	19044
11	4	118	16	13924
12	5	140	25	19600
13	5	136	25	18496
14	5	132	25	17424
15	4	115	16	13225
16	5	123	25	15129
17	4	106	16	11236
18	4	115	16	13225
19	3	131	9	17161
20	3	104	9	10816
Jumlah	89	2467	405	306777

LAMPIRAN 3

Kisi-Kisi Akhir Instrumen

Tabel 3.1

Kisi- Kisi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Sesudah Uji Coba	Nomor Gugur
1	Membantu kepentingan orang lain	1, 2, 3, 4, 5, 6	1, 2, 4, 5, 6	3
2	Kesadaran untuk bekerja melebihi tugas	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	7, 8, 9, 10, 12, 13, 14	11
3	Berpartisipasi demi kepentingan organisasi	15, 16, 17, 18, 19	15, 16, 17, 18, 19	-
4	Bersikap sportif dalam bekerja	20, 21, 22, 23, 24, 25	20, 22, 23, 24, 25	22
5	Sopan dalam bekerja	26, 27, 28, 29, 30	26, 27, 28, 29, 30	-
Jumlah Pernyataan		30	27	3

Tabel 3.2**Kisi Kisi Variabel Kepribadian**

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Sesudah Uji Coba	Nomor Gugur
1	Ekstraversi	1, 2, 3,4,6, 7	1, 2, 3,4,6, 7	-
2	Keramahtamahan	8, 9, 10,11, 12, 13,14	8,10,11,12, 13,14	9
3	Kesadaran	15, 16, 17, 18,19, 20	15,17, 18,19, 20	16
4	Stabilitas emosional	21, 22, 23, 24, 25	21, 22, 23, 24, 25	-
5	Keterbukaan terhadap pengalaman	26, 27, 28, 29, 30	26, 27, 28, 29, 30	-
Jumlah Pernyataan		30	28	2

Tabel 3.3

Kisi-kisi Variabel Keadilan Organisasi

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Sesudah Uji Coba	Nomor Gugur
1	Kesetaraan	1, 2, 3, 4	1, 2, 3, 4	-
2	Kebutuhan	5, 6, 7	5, 7	6
3	Penghargaan atas inspirasi dalam pengambilan keputusan	8, 9, 10	8, 9, 10	-
4	Konsistensi	11,12, 13, 14	11,13, 14	12
5	Perlakuan yang santun dari atasan	15, 16, 17, 18, 19	15, 16, 17, 18, 19	-
6	Penghormatan atas harga diri dan martabatnya	20, 21, 22	20, 21, 22	-
7	Penjelasan prosedur yang sesungguhnya	23, 24, 25	23, 24, 25	-
8	Penyampaian informasi yang bijak	26, 27, 28, 29, 30	26, 27, 28, 29, 30	-
Jumlah Pernyataan		30	28	2

LAMPIRAN 4

DATA HASIL PENELITIAN

DATA MENTAH VARIABEL X_3																													
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR CITIZENSHIP (OCB)																													
NB	BUTIR PERNYATAAN																											X_3	X_3^2
NR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
1	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	120	14400
2	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	125	15625
3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	93	8649
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	121	14641
5	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	104	10816
6	5	5	3	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	3	3	5	3	112	12544
7	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	97	9409
8	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	129	16641
9	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	123	15129
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	108	11664
11	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	123	15129
12	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	99	9801
13	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	124	15376
14	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	94	8836
15	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	118	13924
16	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	95	9025
17	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	130	16900
18	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	109	11881
19	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	111	12321
20	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	123	15129
21	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	122	14884
22	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	124	15376
23	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	92	8464
24	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	121	14641
25	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	105	11025
26	5	5	3	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	3	5	3	113	12769
27	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	98	9604
28	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	122	14884
29	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	120	14400
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	104	10816
31	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	126	15876
32	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	93	8649
33	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	124	15376
34	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	93	8649
35	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	116	13456
36	3	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	105	11025
37	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	113	12769
38	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	120	14400
39	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	101	10201
40	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	119	14161
41	5	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	113	12769
42	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	118	13924
43	3	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	111	12321
44	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	111	12321
45	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	114	12996
46	5	5	3	4	5	5	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	5	5	4	4	3	3	5	3	106	11236

DATA VARIABEL X_3																													
Lanjutan																													
NB NR	BUTIR PERNYATAAN																											X_3	X_3^2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
47	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	104	10816
48	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	124	15376
49	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	111	12321
50	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	118	13924
51	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	110	12100
52	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	107	11449
53	4	5	4	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	109	11881
54	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	112	12544
55	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	110	12100
56	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	107	11449
57	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119	14161
58	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	116	13456
59	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	107	11449
60	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	5	2	4	5	5	4	4	5	5	111	12321
61	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	118	13924
62	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	116	13456
63	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	103	10609
64	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	2	5	5	3	4	5	4	112	12544
65	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	112	12544
66	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	3	2	3	3	5	3	102	10404
67	3	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	108	11664
68	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	118	13924
69	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	5	5	4	113	12769
70	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	113	12769
71	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	115	13225
72	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	101	10201
73	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	126	15876
74	3	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	103	10609
75	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	115	13225
76	3	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	103	10609
77	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131	17161
78	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	114	12996
79	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	105	11025
80	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	121	14641
81	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	119	14161
82	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	114	12996
83	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	104	10816
84	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	114	12996
85	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	109	11881
86	5	5	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	3	5	3	107	11449
87	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	107	11449
88	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	127	16129
89	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	122	14884
90	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	111	12321
91	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	124	15376
																												10234	1158812

DATA MENTAH VARIABEL X_1																																
KEPRIBADIAN																																
NB		BUTIR PERNYATAAN																										X_1	X_1^2			
NR		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26			27	28	
1		5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133	17689
2		5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	138	19044	
3		5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	129	16641
4		5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	112	12544
5		5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	115	13225	
6		4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	5	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	106	11236	
7		5	5	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	105	11025
8		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137	18769
9		4	4	5	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	112	12544	
10		4	3	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	115	13225
11		5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	118	13924	
12		5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	5	3	120	14400	
13		5	5	5	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	3	2	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	121	14641	
14		4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	5	3	2	5	117	13689	
15		4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	104	10816	
16		5	5	2	5	2	5	3	2	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	2	5	3	2	4	108	11664	
17		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	18225	
18		4	4	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	119	14161	
19		5	5	4	5	4	4	3	2	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	111	12321
20		5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	126	15876	
21		4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	117	13689	
22		4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	12544	
23		5	4	3	2	5	3	2	5	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2	5	3	100	10000
24		5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	13924	
25		4	5	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	115	13225	
26		4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	122	14884	
27		4	4	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	2	5	5	5	2	3	3	4	5	2	3	4	108	11664	
28		4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	118	13924	
29		4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	112	12544	
30		4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	2	2	114	12996	
31		4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	3	2	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	114	12996	
32		4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	102	10404	
33		4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	2	2	117	13689		
34		5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2	5	3	114	12996	
35		5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	2	5	3	116	13456	
36		5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	2	5	3	2	4	123	15129	
37		4	4	4	3	2	5	5	5	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	110	12100	
38		4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	4	5	4	3	3	4	122	14884	
39		4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	117	13689	
40		4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	113	12769	
41		4	4	2	5	3	2	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	112	12544	
42		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	127	16129	
43		5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	120	14400	
44		5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	124	15376	
45		4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	13924	
46		4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	12996	

DATA VARIABEL X₁

Lanjutan

NB	BUTIR PERNYATAAN																												X ₁	X ₁ ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
47	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	131	17161	
48	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	118	13924	
49	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	133	17689	
50	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	115	13225	
51	5	5	5	5	2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	128	16384	
52	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	3	4	4	2	4	4	4	2	2	112	12544	
53	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	113	12769	
54	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	126	15876	
55	5	5	5	4	5	3	3	5	4	4	2	3	3	5	2	5	4	4	5	4	5	5	3	2	5	3	2	4	109	11881	
56	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	110	12100	
57	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	116	13456	
58	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	117	13689	
59	4	4	3	4	3	5	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	101	10201	
60	4	4	3	5	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	104	10816	
61	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	13225	
62	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	129	16641	
63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	116	13456	
64	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	123	15129	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	117	13689	
66	4	4	3	3	3	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	2	3	4	114	12996	
67	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	4	4	4	5	4	5	113	12769	
68	5	5	4	4	4	4	3	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	3	2	4	118	13924	
69	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	2	2	104	10816	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	119	14161	
71	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	2	5	4	5	3	3	5	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	120	14400		
72	5	5	2	5	2	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	122	14884
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	133	17689	
74	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	126	15876	
75	4	3	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	114	12996	
76	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	114	12996	
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	19600	
78	5	5	3	5	4	3	3	2	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	111	12321
79	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	108	11664	
80	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	120	14400
81	4	4	4	5	5	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	113	12769	
82	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	125	15625
83	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	119	14161	
84	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	126	15876	
85	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	12769	
86	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	119	14161	
87	5	5	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	122	14884	
88	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	116	13456	
89	4	5	3	5	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	117	13689	
90	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	13456	
91	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	125	15625
																													10700	1264352	

DATA MENTAH VARIABEL X_2																															
Keadilan Organisasi																															
NB	BUTIR PERNYATAAN																												X_2	X_2^2	
	NR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27			28
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	116	13456
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	138	19044
3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	131	17161	
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	13689
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	134	17956
6	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	13456
7	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	116	13456
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	136	18496
9	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	121	14641
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	12996
11	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	117	13689	
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	110	12100
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	137	18769
14	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	105	11025
15	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	114	12996
16	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	3	3	5	5	3	5	3	123	15129	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	19600
18	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	113	12769
19	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	131	17161	
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	133	17689	
21	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	114	12996	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	138	19044	
23	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	103	10609	
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	12544	
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	134	17956	
26	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	114	12996	
27	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	106	11236	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	135	18225	
29	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	121	14641	
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	12769	
31	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	118	13924
32	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	115	13225
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	135	18225	
34	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	104	10816	
35	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	129	16641	
36	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	3	3	5	3	3	5	3	121	14641	
37	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	105	11025
38	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	114	12996	
39	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	115	13225	
40	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	103	10609	
41	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	116	13456	
42	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	113	12769	
43	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	133	17689	
44	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	12769	
45	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	122	14884	
46	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	13225	

DATA VARIABEL X_2

Lanjutan

NB	BUTIR PERNYATAAN																												X_2	X_2^2	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
47	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	13689
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	136	18496
49	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	131	17161	
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	138	19044	
51	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	117	13689
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138	19044
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	134	17956	
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	132	17424	
55	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	114	12996	
56	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	3	3	5	5	3	5	3	123	15129	
57	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	105	11025	
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	130	16900	
59	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	114	12996	
60	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	103	10609	
61	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	13456	
62	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	12996	
63	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	135	18225	
64	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	13456	
65	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	132	17424	
66	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	12544	
67	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	13225	
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	138	19044	
69	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	118	13924	
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	138	19044	
71	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	118	13924	
72	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	112	12544	
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	136	18496	
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	132	17424	
75	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	5	5	127	16129	
76	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	3	3	5	5	3	5	3	123	15129	
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	19600	
78	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	115	13225	
79	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	131	17161	
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	132	17424	
81	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	13689	
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137	18769	
83	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	137	18769	
84	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	12769	
85	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	134	17956	
86	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	113	12769	
87	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	13689	
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	138	19044	
89	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	123	15129	
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	138	19044	
91	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	118	13924	
																													11140	1374516	

DESKRIPSI DATA PENELITIAN									
1. Rekapitulasi Data Mentah Variabel X_3 , X_1 , dan X_2									
No	X_3	X_1	X_2	$(X_3 - \bar{X}_3)$	$(X_1 - \bar{X}_1)$	$(X_2 - \bar{X}_2)$	$(X_3 - \bar{X}_3)^2$	$(X_1 - \bar{X}_1)^2$	$(X_2 - \bar{X}_2)^2$
1	120	133	116	7.54	15.42	-6.42	56.83	237.70	41.19
2	125	138	138	12.54	20.42	15.58	157.21	416.88	242.81
3	93	129	131	-19.46	11.42	8.58	378.75	130.36	73.66
4	121	112	117	8.54	-5.58	-5.42	72.91	31.16	29.35
5	104	115	134	-8.46	-2.58	11.58	71.60	6.67	134.15
6	112	106	116	-0.46	-11.58	-6.42	0.21	134.15	41.19
7	97	105	116	-15.46	-12.58	-6.42	239.06	158.32	41.19
8	129	137	136	16.54	19.42	13.58	273.52	377.04	184.48
9	123	112	121	10.54	-5.58	-1.42	111.06	31.16	2.01
10	108	115	114	-4.46	-2.58	-8.42	19.91	6.67	70.86
11	123	118	117	10.54	0.42	-5.42	111.06	0.17	29.35
12	99	120	110	-13.46	2.42	-12.42	181.21	5.84	154.20
13	124	121	137	11.54	3.42	14.58	133.14	11.68	212.65
14	94	117	105	-18.46	-0.58	-17.42	340.83	0.34	303.37
15	118	104	114	5.54	-13.58	-8.42	30.67	184.48	70.86
16	95	108	123	-17.46	-9.58	0.58	304.91	91.82	0.34
17	130	135	140	17.54	17.42	17.58	307.60	303.37	309.14
18	109	119	113	-3.46	1.42	-9.42	11.98	2.01	88.69
19	111	111	131	-1.46	-6.58	8.58	2.14	43.33	73.66
20	123	126	133	10.54	8.42	10.58	111.06	70.86	111.99
21	122	117	114	9.54	-0.58	-8.42	90.98	0.34	70.86
22	124	112	138	11.54	-5.58	15.58	133.14	31.16	242.81
23	92	100	103	-20.46	-17.58	-19.42	418.67	309.14	377.04
24	121	118	112	8.54	0.42	-10.42	72.91	0.17	108.53
25	105	115	134	-7.46	-2.58	11.58	55.67	6.67	134.15
26	113	122	114	0.54	4.42	-8.42	0.29	19.52	70.86
27	98	108	106	-14.46	-9.58	-16.42	209.14	91.82	269.54
28	122	118	135	9.54	0.42	12.58	90.98	0.17	158.32
29	120	112	121	7.54	-5.58	-1.42	56.83	31.16	2.01
30	104	114	113	-8.46	-3.58	-9.42	71.60	12.83	88.69
31	126	114	118	13.54	-3.58	-4.42	183.29	12.83	19.52
32	93	102	115	-19.46	-15.58	-7.42	378.75	242.81	55.02
33	124	117	135	11.54	-0.58	12.58	133.14	0.34	158.32
34	93	114	104	-19.46	-3.58	-18.42	378.75	12.83	339.21
35	116	116	129	3.54	-1.58	6.58	12.52	2.50	43.33
36	105	123	121	-7.46	5.42	-1.42	55.67	29.35	2.01
37	113	110	105	0.54	-7.58	-17.42	0.29	57.49	303.37
38	120	122	114	7.54	4.42	-8.42	56.83	19.52	70.86
39	101	117	115	-11.46	-0.58	-7.42	131.37	0.34	55.02
40	119	113	103	6.54	-4.58	-19.42	42.75	21.00	377.04
41	113	112	116	0.54	-5.58	-6.42	0.29	31.16	41.19
42	118	127	113	5.54	9.42	-9.42	30.67	88.69	88.69
43	111	120	133	-1.46	2.42	10.58	2.14	5.84	111.99
44	111	124	113	-1.46	6.42	-9.42	2.14	41.19	88.69

Lanjutan ...									
No	X_3	X_1	X_2	$(X_3 - \bar{X}_3)$	$(X_1 - \bar{X}_1)$	$(X_2 - \bar{X}_2)$	$(X_3 - \bar{X}_3)^2$	$(X_1 - \bar{X}_1)^2$	$(X_2 - \bar{X}_2)^2$
45	114	118	122	1.54	0.42	-0.42	2.37	0.17	0.17
46	106	114	115	-6.46	-3.58	-7.42	41.75	12.83	55.02
47	104	131	117	-8.46	13.42	-5.42	71.60	180.03	29.35
48	124	118	136	11.54	0.42	13.58	133.14	0.17	184.48
49	111	133	131	-1.46	15.42	8.58	2.14	237.70	73.66
50	118	115	138	5.54	-2.58	15.58	30.67	6.67	242.81
51	110	128	117	-2.46	10.42	-5.42	6.06	108.53	29.35
52	107	112	138	-5.46	-5.58	15.58	29.83	31.16	242.81
53	109	113	134	-3.46	-4.58	11.58	11.98	21.00	134.15
54	112	126	132	-0.46	8.42	9.58	0.21	70.86	91.82
55	110	109	114	-2.46	-8.58	-8.42	6.06	73.66	70.86
56	107	110	123	-5.46	-7.58	0.58	29.83	57.49	0.34
57	119	116	105	6.54	-1.58	-17.42	42.75	2.50	303.37
58	116	117	130	3.54	-0.58	7.58	12.52	0.34	57.49
59	107	101	114	-5.46	-16.58	-8.42	29.83	274.98	70.86
60	111	104	103	-1.46	-13.58	-19.42	2.14	184.48	377.04
61	118	115	116	5.54	-2.58	-6.42	30.67	6.67	41.19
62	116	129	114	3.54	11.42	-8.42	12.52	130.36	70.86
63	103	116	135	-9.46	-1.58	12.58	89.52	2.50	158.32
64	112	123	116	-0.46	5.42	-6.42	0.21	29.35	41.19
65	112	117	132	-0.46	-0.58	9.58	0.21	0.34	91.82
66	102	114	112	-10.46	-3.58	-10.42	109.44	12.83	108.53
67	108	113	115	-4.46	-4.58	-7.42	19.91	21.00	55.02
68	118	118	138	5.54	0.42	15.58	30.67	0.17	242.81
69	113	104	118	0.54	-13.58	-4.42	0.29	184.48	19.52
70	113	119	138	0.54	1.42	15.58	0.29	2.01	242.81
71	115	120	118	2.54	2.42	-4.42	6.44	5.84	19.52
72	101	122	112	-11.46	4.42	-10.42	131.37	19.52	108.53
73	126	133	136	13.54	15.42	13.58	183.29	237.70	184.48
74	103	126	132	-9.46	8.42	9.58	89.52	70.86	91.82
75	115	114	127	2.54	-3.58	4.58	6.44	12.83	21.00
76	103	114	123	-9.46	-3.58	0.58	89.52	12.83	0.34
77	131	140	140	18.54	22.42	17.58	343.67	502.55	309.14
78	114	111	115	1.54	-6.58	-7.42	2.37	43.33	55.02
79	105	108	131	-7.46	-9.58	8.58	55.67	91.82	73.66
80	121	120	132	8.54	2.42	9.58	72.91	5.84	91.82
81	119	113	117	6.54	-4.58	-5.42	42.75	21.00	29.35
82	114	125	137	1.54	7.42	14.58	2.37	55.02	212.65
83	104	119	137	-8.46	1.42	14.58	71.60	2.01	212.65
84	114	126	113	1.54	8.42	-9.42	2.37	70.86	88.69
85	109	113	134	-3.46	-4.58	11.58	11.98	21.00	134.15
86	107	119	113	-5.46	1.42	-9.42	29.83	2.01	88.69
87	107	122	117	-5.46	4.42	-5.42	29.83	19.52	29.35
88	127	116	138	14.54	-1.58	15.58	211.37	2.50	242.81
89	122	117	123	9.54	-0.58	0.58	90.98	0.34	0.34
90	111	116	138	-1.46	-1.58	15.58	2.14	2.50	242.81
91	124	125	118	11.54	7.42	-4.42	133.14	55.02	19.52
Σ	10234	10700	11140				7880.62	6220.13	10784.13

2. Distribusi Frekuensi Masing-masing Variabel

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_3 (Organizational Citizenship Behavior (OCB))

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 131 - 92 \\ &= 39 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 91 \\ &= 1 + 6.46 \\ &= 7.46 \longrightarrow 7 \end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{39}{7} = 5.57 \longrightarrow 6$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
1	92 - 97	91.5	97.5	7	7	7.69%
2	98 - 103	97.5	103.5	8	15	8.79%
3	104 - 109	103.5	109.5	18	33	19.78%
4	110 - 115	109.5	115.5	23	56	25.27%
5	116 - 121	115.5	121.5	17	73	18.68%
6	122 - 127	121.5	127.5	15	88	16.48%
7	128 - 133	127.5	133.5	3	91	3.30%
				91		100%

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X_1
(Kepribadian)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 140 - 100 \\ &= 40 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 91 \\ &= 1 + 6.46 \\ &= 7.46 \longrightarrow 7 \end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{40}{7} = 5.71 \longrightarrow 6$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
1	100 - 105	99.5	105.5	7	7	7.69%
2	106 - 111	105.5	111.5	9	16	9.89%
3	112 - 117	111.5	117.5	35	51	38.46%
4	118 - 123	117.5	123.5	21	72	23.08%
5	124 - 129	123.5	129.5	11	83	12.09%
6	130 - 135	129.5	135.5	5	88	5.49%
7	136 - 141	135.5	141.5	3	91	3.30%
				91		100%

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X_2
(Keadilan Organisasi)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 140 - 103 \\ &= 37 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 91 \\ &= 1 + 6.46 \\ &= 7.46 \longrightarrow 7 \end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{37}{7} = 5.29 \longrightarrow 6$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
1	103 - 108	102.5	108.5	8	8	8.79%
2	109 - 114	108.5	114.5	18	26	19.78%
3	115 - 120	114.5	120.5	21	47	23.08%
4	121 - 126	120.5	126.5	8	55	8.79%
5	127 - 132	126.5	132.5	11	66	12.09%
6	133 - 138	132.5	138.5	23	89	25.27%
7	139 - 144	138.5	144.5	2	91	2.20%
				91		100%

3. Statistik Dasar

Rata-rata X_3

$$\bar{X}_3 = \frac{\sum X_3}{n}$$

$$= \frac{10234}{91}$$

$$= 112.46$$

Rata-rata X_1

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n}$$

$$= \frac{10700}{91}$$

$$= 117.58$$

Rata-rata X_2

$$\bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{n}$$

$$= \frac{11140}{91}$$

$$= 122.42$$

Varians X_3

$$S^2 = \frac{\sum (X_3 - \bar{X}_3)^2}{n-1}$$

$$= \frac{7880.62}{90}$$

$$= 87.5624$$

Varians X_1

$$S^2 = \frac{\sum (X_1 - \bar{X}_1)^2}{n-1}$$

$$= \frac{6220.13}{90}$$

$$= 69.1126$$

Varians X_2

$$S^2 = \frac{\sum (X_2 - \bar{X}_2)^2}{n-1}$$

$$= \frac{10784.13}{90}$$

$$= 119.8237$$

Simpangan Baku X_3

$$S = \sqrt{S^2}$$

$$= \sqrt{87.5624}$$

$$= 9.36$$

Simpangan Baku X_1

$$S = \sqrt{S^2}$$

$$= \sqrt{69.1126}$$

$$= 8.31$$

Simpangan Baku X_2

$$S = \sqrt{S^2}$$

$$= \sqrt{119.8237}$$

$$= 10.95$$

Median

$$Md = L + \frac{n/2 - CF}{f} \cdot i$$

Keterangan:

Md = Nilai median

L = Batas bawah atau tepi kelas dimana median berada

CF = Frekuensi kumulatif sebelum kelas median berada

f = Frekuensi dimana kelas median berada

i = Besarnya interval kelas (jarak antara batas atas kelas dengan batas bawah kelas)

Letak median = $n/2 = 91 / 2 = 45.5$; hal ini berarti median variabel X_3 terletak

pada kelas ke-4, variabel X_1 terletak pada kelas ke-3, dan variabel X_2 terletak

pada kelas ke-3.

- Median X_3

$$\begin{aligned} Md &= 109.5 + \frac{45.5 - 33}{23} \cdot 6 \\ &= 112.76 \end{aligned}$$

- Median X_1

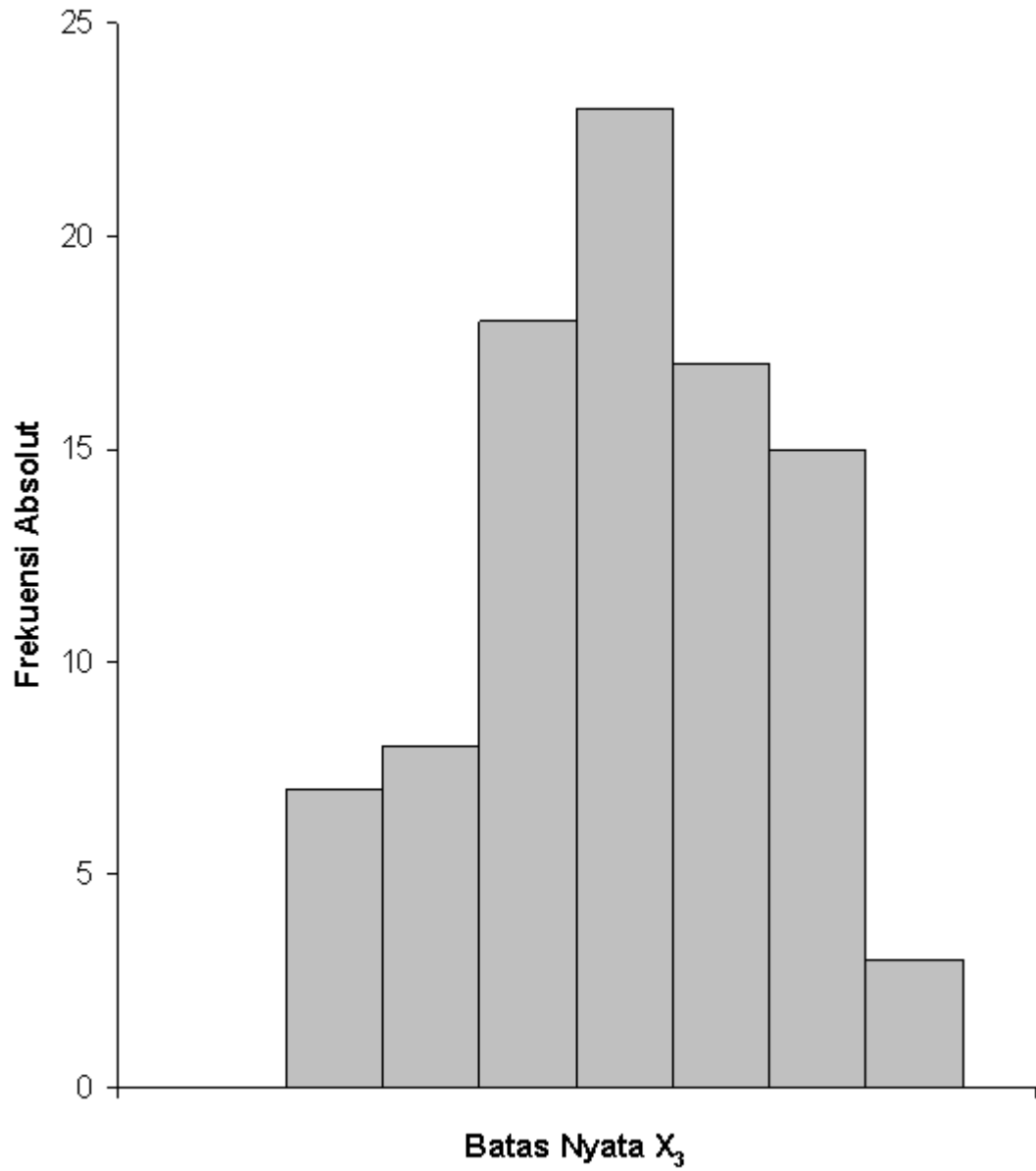
$$\begin{aligned} Md &= 111.5 + \frac{45.5 - 16}{35} \cdot 6 \\ &= 116.56 \end{aligned}$$

- Median X_2

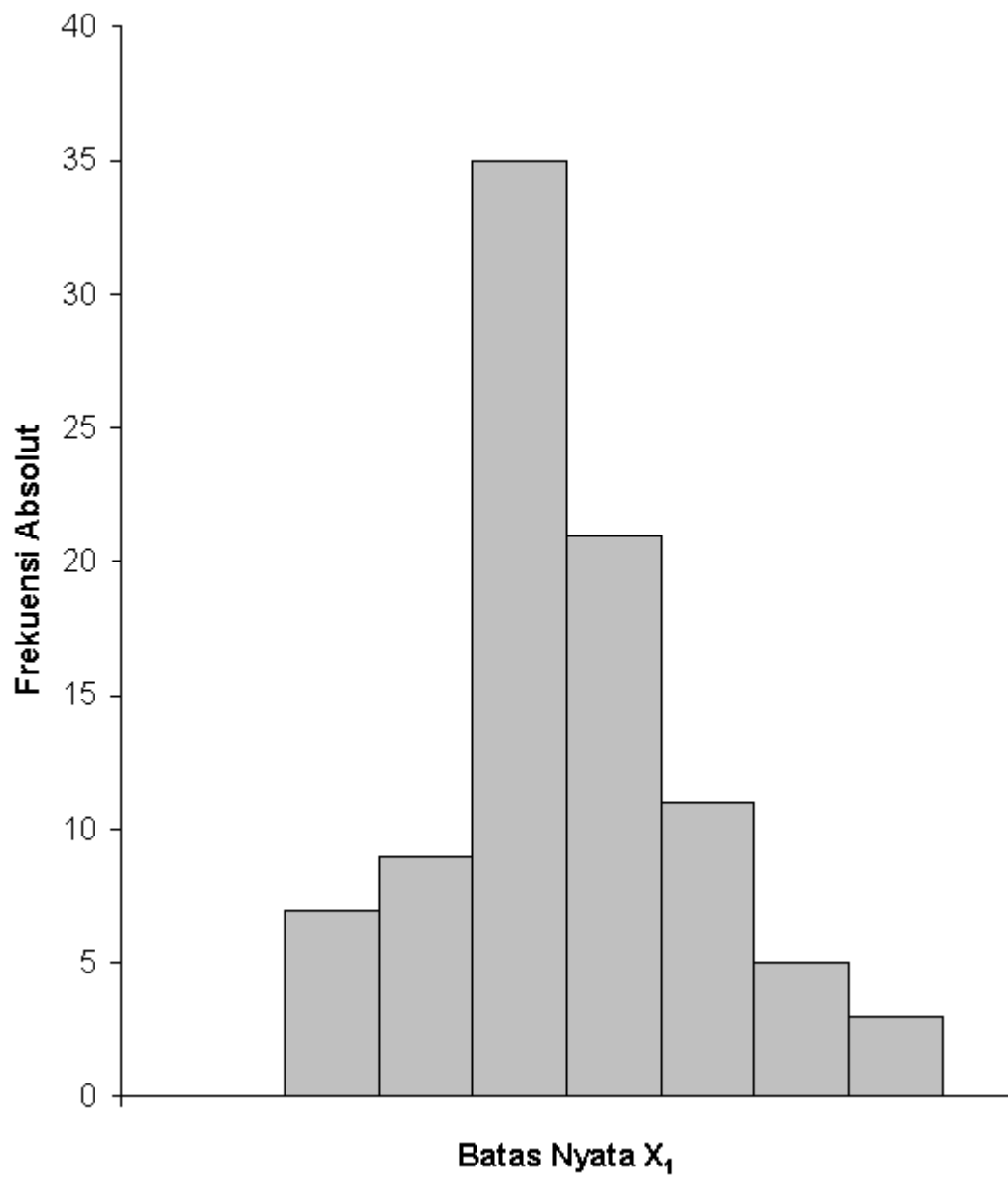
$$\begin{aligned} Md &= 114.5 + \frac{45.5 - 26}{21} \cdot 6 \\ &= 120.07 \end{aligned}$$

Modus	
$Mo = L + \frac{d_1}{d_1 + d_2} \cdot i$	
Keterangan:	
Mo	= Nilai modus
L	= Batas bawah atau tepi kelas dimana modus berada
d ₁	= Selisih frekuensi kelas modus dengan kelas sebelumnya
d ₂	= Selisih frekuensi kelas modus dengan kelas sesudahnya
i	= Besarnya interval kelas
- Modus X₃	
Data distribusi frekuensi variabel X ₃ paling banyak adalah 23 maka nilai modus berada pada kelas 110-115.	
$Mo = 109.5 + \frac{5}{5 + 6} \cdot 6$ $= 112.23$	
- Modus X₁	
Data distribusi frekuensi variabel X ₁ paling banyak adalah 35 maka nilai modus berada pada kelas 112-117.	
$Mo = 111.5 + \frac{26}{26 + 14} \cdot 6$ $= 115.40$	
- Modus X₂	
Data distribusi frekuensi variabel X ₂ paling banyak adalah 23 maka nilai modus berada pada kelas 133-138.	
$Mo = 132.5 + \frac{12}{12 + 21} \cdot 6$ $= 134.68$	

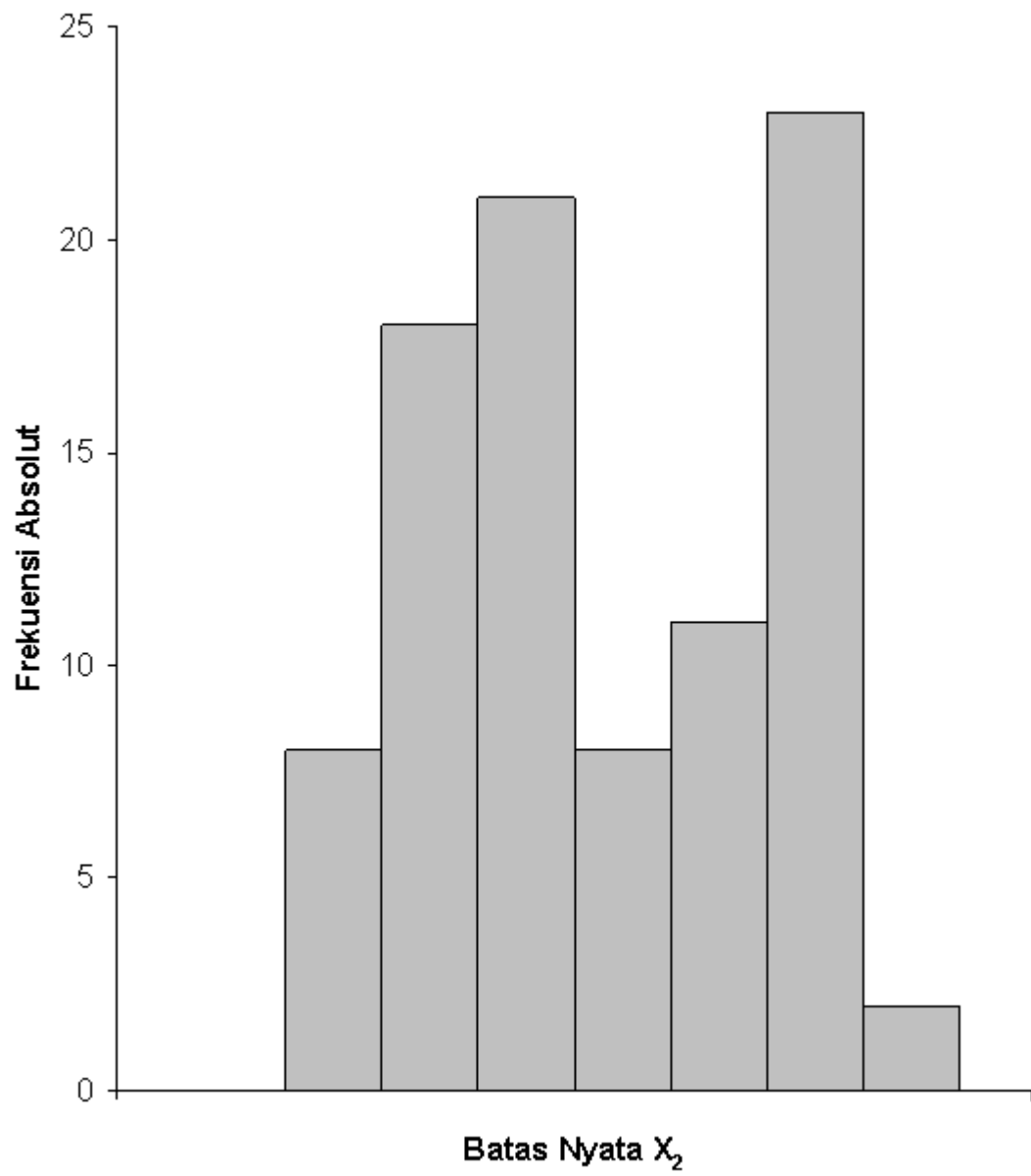
Variabel X_3
(Organizational Citizenship Behavior (OCB))



Variabel X_1
(Kepribadian)



Variabel X_2
(Keadilan Organisasi)



Tabel Rangkuman Deskripsi Statistik Data Penelitian				
No.	Keterangan	X₃	X₁	X₂
1.	Mean	112.46	117.58	122.42
2.	Standard Error	0.98	0.87	1.15
3.	Median	112.76	116.56	120.07
4.	Mode	112.23	115.40	134.68
5.	Standard Deviation	9.36	8.31	10.95
6.	Sample Variance	87.5624	69.1126	119.8237
7.	Range	39	40	37
8.	Minimum	92	100	103
9.	Maximum	131	140	140
10.	Sum	10234	10700	11140
11.	Count	91	91	91
Keterangan:				
X ₁	: Instrumen Kepribadian			
X ₂	: Instrumen Keadilan Organisasi			
X ₃	: Instrumen Organizational Citizenship Behavior (OCB)			

TABEL BANTUAN PERHITUNGAN REGRESI

No	X ₃	X ₁	X ₂	x ₃	x ₁	x ₂	x ₃ ²	x ₁ ²	x ₂ ²	x ₁ x ₃	x ₂ x ₃	x ₁ x ₂
1	120	133	116	7.54	15.42	-6.42	56.83	237.70	41.19	116.22	-48.38	-98.94
2	125	138	138	12.54	20.42	15.58	157.21	416.88	242.81	256.01	195.38	318.16
3	93	129	131	-19.46	11.42	8.58	378.75	130.36	73.66	-222.20	-167.03	97.99
4	121	112	117	8.54	-5.58	-5.42	72.91	31.16	29.35	-47.67	-46.26	30.24
5	104	115	134	-8.46	-2.58	11.58	71.60	6.67	134.15	21.85	-98.01	-29.91
6	112	106	116	-0.46	-11.58	-6.42	0.21	134.15	41.19	5.35	2.96	74.33
7	97	105	116	-15.46	-12.58	-6.42	239.06	158.32	41.19	194.54	99.23	80.75
8	129	137	136	16.54	19.42	13.58	273.52	377.04	184.48	321.14	224.63	263.74
9	123	112	121	10.54	-5.58	-1.42	111.06	31.16	2.01	-58.83	-14.94	7.91
10	108	115	114	-4.46	-2.58	-8.42	19.91	6.67	70.86	11.52	37.56	21.74
11	123	118	117	10.54	0.42	-5.42	111.06	0.17	29.35	4.40	-57.09	-2.26
12	99	120	110	-13.46	2.42	-12.42	181.21	5.84	154.20	-32.54	167.16	-30.02
13	124	121	137	11.54	3.42	14.58	133.14	11.68	212.65	39.43	168.26	49.84
14	94	117	105	-18.46	-0.58	-17.42	340.83	0.34	303.37	10.75	321.56	10.14
15	118	104	114	5.54	-13.58	-8.42	30.67	184.48	70.86	-75.23	-46.62	114.33
16	95	108	123	-17.46	-9.58	0.58	304.91	91.82	0.34	167.32	-10.17	-5.58
17	130	135	140	17.54	17.42	17.58	307.60	303.37	309.14	305.48	308.37	306.24
18	109	119	113	-3.46	1.42	-9.42	11.98	2.01	88.69	-4.91	32.60	-13.35
19	111	111	131	-1.46	-6.58	8.58	2.14	43.33	73.66	9.62	-12.54	-56.49
20	123	126	133	10.54	8.42	10.58	111.06	70.86	111.99	88.71	111.52	89.08
21	122	117	114	9.54	-0.58	-8.42	90.98	0.34	70.86	-5.56	-80.29	4.90
22	124	112	138	11.54	-5.58	15.58	133.14	31.16	242.81	-64.41	179.80	-86.99
23	92	100	103	-20.46	-17.58	-19.42	418.67	309.14	377.04	359.76	397.31	341.41
24	121	118	112	8.54	0.42	-10.42	72.91	0.17	108.53	3.57	-88.95	-4.35
25	105	115	134	-7.46	-2.58	11.58	55.67	6.67	134.15	19.27	-86.42	-29.91
26	113	122	114	0.54	4.42	-8.42	0.29	19.52	70.86	2.38	-4.53	-37.19
27	98	108	106	-14.46	-9.58	-16.42	209.14	91.82	269.54	138.58	237.42	157.32
28	122	118	135	9.54	0.42	12.58	90.98	0.17	158.32	3.98	120.02	5.25
29	120	112	121	7.54	-5.58	-1.42	56.83	31.16	2.01	-42.08	-10.69	7.91
30	104	114	113	-8.46	-3.58	-9.42	71.60	12.83	88.69	30.31	79.69	33.74
31	126	114	118	13.54	-3.58	-4.42	183.29	12.83	19.52	-48.50	-59.81	15.83
32	93	102	115	-19.46	-15.58	-7.42	378.75	242.81	55.02	303.26	144.36	115.58
33	124	117	135	11.54	-0.58	12.58	133.14	0.34	158.32	-6.72	145.18	-7.33
34	93	114	104	-19.46	-3.58	-18.42	378.75	12.83	339.21	69.72	358.43	65.98
35	116	116	129	3.54	-1.58	6.58	12.52	2.50	43.33	-5.60	23.29	-10.42
36	105	123	121	-7.46	5.42	-1.42	55.67	29.35	2.01	-40.42	10.58	-7.68
37	113	110	105	0.54	-7.58	-17.42	0.29	57.49	303.37	-4.08	-9.38	132.07
38	120	122	114	7.54	4.42	-8.42	56.83	19.52	70.86	33.30	-63.46	-37.19
39	101	117	115	-11.46	-0.58	-7.42	131.37	0.34	55.02	6.68	85.02	4.32
40	119	113	103	6.54	-4.58	-19.42	42.75	21.00	377.04	-29.96	-126.96	88.98
41	113	112	116	0.54	-5.58	-6.42	0.29	31.16	41.19	-3.01	-3.46	35.83
42	118	127	113	5.54	9.42	-9.42	30.67	88.69	88.69	52.16	-52.16	-88.69
43	111	120	133	-1.46	2.42	10.58	2.14	5.84	111.99	-3.53	-15.47	25.58
44	111	124	113	-1.46	6.42	-9.42	2.14	41.19	88.69	-9.38	13.76	-60.44
45	114	118	122	1.54	0.42	-0.42	2.37	0.17	0.17	0.64	-0.64	-0.17
46	106	114	115	-6.46	-3.58	-7.42	41.75	12.83	55.02	23.15	47.93	26.57

TABEL PERHITUNGAN REGRESI

Lanjutan												
No	X ₃	X ₁	X ₂	x ₃	x ₁	x ₂	x ₃ ²	x ₁ ²	x ₂ ²	x ₁ x ₃	x ₂ x ₃	x ₁ x ₂
47	104	131	117	-8.46	13.42	-5.42	71.60	180.03	29.35	-113.53	45.84	-72.69
48	124	118	136	11.54	0.42	13.58	133.14	0.17	184.48	4.82	156.72	5.67
49	111	133	131	-1.46	15.42	8.58	2.14	237.70	73.66	-22.53	-12.54	132.32
50	118	115	138	5.54	-2.58	15.58	30.67	6.67	242.81	-14.30	86.30	-40.24
51	110	128	117	-2.46	10.42	-5.42	6.06	108.53	29.35	-25.64	13.34	-56.44
52	107	112	138	-5.46	-5.58	15.58	29.83	31.16	242.81	30.49	-85.10	-86.99
53	109	113	134	-3.46	-4.58	11.58	11.98	21.00	134.15	15.86	-40.09	-53.08
54	112	126	132	-0.46	8.42	9.58	0.21	70.86	91.82	-3.89	-4.42	80.66
55	110	109	114	-2.46	-8.58	-8.42	6.06	73.66	70.86	21.13	20.72	72.24
56	107	110	123	-5.46	-7.58	0.58	29.83	57.49	0.34	41.41	-3.18	-4.42
57	119	116	105	6.54	-1.58	-17.42	42.75	2.50	303.37	-10.35	-113.88	27.56
58	116	117	130	3.54	-0.58	7.58	12.52	0.34	57.49	-2.06	26.83	-4.42
59	107	101	114	-5.46	-16.58	-8.42	29.83	274.98	70.86	90.57	45.97	139.58
60	111	104	103	-1.46	-13.58	-19.42	2.14	184.48	377.04	19.85	28.38	263.74
61	118	115	116	5.54	-2.58	-6.42	30.67	6.67	41.19	-14.30	-35.54	16.57
62	116	129	114	3.54	11.42	-8.42	12.52	130.36	70.86	40.40	-29.79	-96.11
63	103	116	135	-9.46	-1.58	12.58	89.52	2.50	158.32	14.97	-119.05	-19.91
64	112	123	116	-0.46	5.42	-6.42	0.21	29.35	41.19	-2.50	2.96	-34.77
65	112	117	132	-0.46	-0.58	9.58	0.21	0.34	91.82	0.27	-4.42	-5.58
66	102	114	112	-10.46	-3.58	-10.42	109.44	12.83	108.53	37.48	108.98	37.32
67	108	113	115	-4.46	-4.58	-7.42	19.91	21.00	55.02	20.44	33.09	33.99
68	118	118	138	5.54	0.42	15.58	30.67	0.17	242.81	2.31	86.30	6.51
69	113	104	118	0.54	-13.58	-4.42	0.29	184.48	19.52	-7.31	-2.38	60.00
70	113	119	138	0.54	1.42	15.58	0.29	2.01	242.81	0.76	8.39	22.09
71	115	120	118	2.54	2.42	-4.42	6.44	5.84	19.52	6.14	-11.21	-10.68
72	101	122	112	-11.46	4.42	-10.42	131.37	19.52	108.53	-50.63	119.40	-46.02
73	126	133	136	13.54	15.42	13.58	183.29	237.70	184.48	208.73	183.89	209.41
74	103	126	132	-9.46	8.42	9.58	89.52	70.86	91.82	-79.64	-90.66	80.66
75	115	114	127	2.54	-3.58	4.58	6.44	12.83	21.00	-9.09	11.63	-16.42
76	103	114	123	-9.46	-3.58	0.58	89.52	12.83	0.34	33.90	-5.51	-2.09
77	131	140	140	18.54	22.42	17.58	343.67	502.55	309.14	415.59	325.95	394.16
78	114	111	115	1.54	-6.58	-7.42	2.37	43.33	55.02	-10.13	-11.41	48.83
79	105	108	131	-7.46	-9.58	8.58	55.67	91.82	73.66	71.50	-64.04	-82.24
80	121	120	132	8.54	2.42	9.58	72.91	5.84	91.82	20.64	81.82	23.17
81	119	113	117	6.54	-4.58	-5.42	42.75	21.00	29.35	-29.96	-35.42	24.83
82	114	125	137	1.54	7.42	14.58	2.37	55.02	212.65	11.41	22.43	108.17
83	104	119	137	-8.46	1.42	14.58	71.60	2.01	212.65	-11.99	-123.39	20.67
84	114	126	113	1.54	8.42	-9.42	2.37	70.86	88.69	12.95	-14.49	-79.27
85	109	113	134	-3.46	-4.58	11.58	11.98	21.00	134.15	15.86	-40.09	-53.08
86	107	119	113	-5.46	1.42	-9.42	29.83	2.01	88.69	-7.74	51.43	-13.35
87	107	122	117	-5.46	4.42	-5.42	29.83	19.52	29.35	-24.13	29.59	-23.93
88	127	116	138	14.54	-1.58	15.58	211.37	2.50	242.81	-23.01	226.54	-24.66
89	122	117	123	9.54	-0.58	0.58	90.98	0.34	0.34	-5.56	5.56	-0.34
90	111	116	138	-1.46	-1.58	15.58	2.14	2.50	242.81	2.31	-22.77	-24.66
91	124	125	118	11.54	7.42	-4.42	133.14	55.02	19.52	85.59	-50.97	-32.77
	10234	10700	11140				7880.62	6220.13	10784.13	2651.54	3210.46	2842.87

PERSAMAAN REGRESI

1. Regresi X_3 atas X_1

$$\begin{aligned}\sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\ &= 1264352 - \frac{10700^2}{91} \\ &= 1264352 - 1258131.87 \\ &= 6220.13\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum x_3^2 &= \sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{n} \\ &= 1158812 - \frac{10234^2}{91} \\ &= 1158812 - 1150931.38 \\ &= 7880.62\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum x_1x_3 &= \sum X_1X_3 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_3)}{n} \\ &= 1205990 - \frac{10700 \times 10234}{91} \\ &= 1205990 - 1203338.46 \\ &= 2651.54\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} = \frac{10700}{91} = 117.58 \\ \bar{X}_3 &= \frac{\sum X_3}{n} = \frac{10234}{91} = 112.46\end{aligned}$$

Persamaan regresi dengan rumus $\hat{Y} = a + bX$

Jadi persamaan regresi pertama $\hat{X}_3 = a + bX_1$

$$\begin{aligned}b &= \frac{\sum x_1x_3}{\sum x_1^2} = \frac{2651.54}{6220.1} \\ &= 0.43\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}a &= \bar{X}_3 - b\bar{X}_1 \\ &= 112.46 - 0.43 \times 117.58 \\ &= 112.46 - 50.12 \\ &= 62.34\end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi adalah $\hat{X}_3 = 62.34 + 0.43 X_1$

2. Regresi X_3 atas X_2

$$\sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}$$

$$= 1374516 - \frac{11140^2}{91}$$

$$= 1374516 - 1363731.87$$

$$= 10784.13$$

$$\sum X_3^2 = \sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{n}$$

$$= 1158812 - \frac{10234^2}{91}$$

$$= 1158812 - 1150931.38$$

$$= 7880.62$$

$$\sum X_2 X_3 = \sum X_2 X_3 - \frac{(\sum X_2)(\sum X_3)}{n}$$

$$= 1256032 - \frac{11140 \times 10234}{91}$$

$$= 1256032 - 1252821.54$$

$$= 3210.46$$

$$\bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{n} = \frac{11140}{91} = 122.42$$

$$\bar{X}_3 = \frac{\sum X_3}{n} = \frac{10234}{91} = 112.46$$

Persamaan regresi dengan rumus $\hat{Y} = a + bX$

Jadi persamaan regresi kedua $\hat{X}_3 = a + bX_2$

$$b = \frac{\sum X_2 X_3}{\sum X_2^2} = \frac{3210.46}{10784.1} = 0.30$$

$$a = \bar{X}_3 - b\bar{X}_2 = 112.46 - 0.30 \times 122.42$$

$$= 112.46 - 36.44$$

$$= 76.02$$

Jadi Persamaan Regresi adalah $\hat{X}_3 = 76.02 + 0.30 X_2$

3. Regresi X_2 atas X_1

$$\begin{aligned}\sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\ &= 1264352 - \frac{10700^2}{91} \\ &= 1264352 - 1258131.87 \\ &= 6220.13\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\ &= 1374516 - \frac{11140^2}{91} \\ &= 1374516 - 1363731.87 \\ &= 10784.13\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum x_1x_2 &= \sum X_1X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \\ &= 1312711 - \frac{10700 \times 11140}{91} \\ &= 1312711 - 1309868.13 \\ &= 2842.87\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} = \frac{10700}{91} = 117.58 \\ \bar{X}_2 &= \frac{\sum X_2}{n} = \frac{11140}{91} = 122.42\end{aligned}$$

Persamaan regresi dengan rumus $\hat{Y} = a + bX$

Jadi persamaan regresi ketiga $\hat{X}_2 = a + bX_1$

$$\begin{aligned}b &= \frac{\sum x_1x_2}{\sum x_1^2} = \frac{2842.87}{6220.1} \\ &= 0.46\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}a &= \bar{X}_2 - b\bar{X}_1 \\ &= 122.42 - 0.46 \times 117.58 \\ &= 122.42 - 53.74 \\ &= 68.68\end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi adalah $\hat{X}_2 = 68.68 + 0.46 X_1$

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku						
Regresi $\hat{X}_3 = 62,34 + 0,43X_1$						
No	X_1	X_3	\hat{X}_3	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left(X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left(\overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	$\left\{ \left(X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left(\overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}^2$
1	100	92	104.97	-12.97	-12.968	168.169
2	101	107	105.39	1.61	1.612	2.599
3	102	93	105.82	-12.82	-12.818	164.301
4	104	118	106.67	11.33	11.332	128.414
5	104	111	106.67	4.33	4.332	18.766
6	104	113	106.67	6.33	6.332	40.094
7	105	97	107.10	-10.10	-10.098	101.970
8	106	112	107.53	4.47	4.472	19.999
9	108	95	108.38	-13.38	-13.378	178.971
10	108	98	108.38	-10.38	-10.378	107.703
11	108	105	108.38	-3.38	-3.378	11.411
12	109	110	108.80	1.20	1.202	1.445
13	110	113	109.23	3.77	3.772	14.228
14	110	107	109.23	-2.23	-2.228	4.964
15	111	111	109.66	1.34	1.342	1.801
16	111	114	109.66	4.34	4.342	18.853
17	112	121	110.08	10.92	10.922	119.290
18	112	123	110.08	12.92	12.922	166.978
19	112	124	110.08	13.92	13.922	193.822
20	112	120	110.08	9.92	9.922	98.446
21	112	113	110.08	2.92	2.922	8.538
22	112	107	110.08	-3.08	-3.078	9.474
23	113	119	110.51	8.49	8.492	72.114
24	113	109	110.51	-1.51	-1.508	2.274
25	113	108	110.51	-2.51	-2.508	6.290
26	113	119	110.51	8.49	8.492	72.114
27	113	109	110.51	-1.51	-1.508	2.274
28	114	104	110.94	-6.94	-6.938	48.136
29	114	126	110.94	15.06	15.062	226.864
30	114	93	110.94	-17.94	-17.938	321.772
31	114	106	110.94	-4.94	-4.938	24.384
32	114	102	110.94	-8.94	-8.938	79.888
33	114	115	110.94	4.06	4.062	16.500
34	114	103	110.94	-7.94	-7.938	63.012
35	115	104	111.36	-7.36	-7.358	54.140
36	115	108	111.36	-3.36	-3.358	11.276
37	115	105	111.36	-6.36	-6.358	40.424
38	115	118	111.36	6.64	6.642	44.116
39	115	118	111.36	6.64	6.642	44.116
40	116	116	111.79	4.21	4.212	17.741
41	116	119	111.79	7.21	7.212	52.013
42	116	103	111.79	-8.79	-8.788	77.229
43	116	127	111.79	15.21	15.212	231.405
44	116	111	111.79	-0.79	-0.788	0.621
45	117	94	112.22	-18.22	-18.218	331.896
46	117	122	112.22	9.78	9.782	95.688
47	117	124	112.22	11.78	11.782	138.816
48	117	101	112.22	-11.22	-11.218	125.844

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku: $\hat{X}_3 = a + bX_1$						
Lanjutan						
No	X_1	X_3	\hat{X}_3	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left(X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left(X_3 - \hat{X}_3 \right) \right\}$	$\left\{ \left(X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left(X_3 - \hat{X}_3 \right) \right\}^2$
49	117	116	112.22	3.78	3.782	14.304
50	117	112	112.22	-0.22	-0.218	0.048
51	117	122	112.22	9.78	9.782	95.688
52	118	123	112.64	10.36	10.362	107.371
53	118	121	112.64	8.36	8.362	69.923
54	118	122	112.64	9.36	9.362	87.647
55	118	114	112.64	1.36	1.362	1.855
56	118	124	112.64	11.36	11.362	129.095
57	118	118	112.64	5.36	5.362	28.751
58	119	109	113.07	-4.07	-4.068	16.549
59	119	113	113.07	-0.07	-0.068	0.005
60	119	104	113.07	-9.07	-9.068	82.229
61	119	107	113.07	-6.07	-6.068	36.821
62	120	99	113.49	-14.49	-14.488	209.902
63	120	111	113.49	-2.49	-2.488	6.190
64	120	115	113.49	1.51	1.512	2.286
65	120	121	113.49	7.51	7.512	56.430
66	121	124	113.92	10.08	10.082	101.647
67	122	113	114.35	-1.35	-1.348	1.817
68	122	120	114.35	5.65	5.652	31.945
69	122	101	114.35	-13.35	-13.348	178.169
70	122	107	114.35	-7.35	-7.348	53.993
71	123	105	114.77	-9.77	-9.768	95.414
72	123	112	114.77	-2.77	-2.768	7.662
73	124	111	115.20	-4.20	-4.198	17.623
74	125	114	115.63	-1.63	-1.628	2.650
75	125	124	115.63	8.37	8.372	70.090
76	126	123	116.05	6.95	6.952	48.330
77	126	112	116.05	-4.05	-4.048	16.386
78	126	103	116.05	-13.05	-13.048	170.250
79	126	114	116.05	-2.05	-2.048	4.194
80	127	118	116.48	1.52	1.522	2.316
81	128	110	116.90	-6.90	-6.898	47.582
82	129	93	117.33	-24.33	-24.328	591.852
83	129	116	117.33	-1.33	-1.328	1.764
84	131	104	118.18	-14.18	-14.178	201.016
85	133	120	119.04	0.96	0.962	0.925
86	133	111	119.04	-8.04	-8.038	64.609
87	133	126	119.04	6.96	6.962	48.469
88	135	130	119.89	10.11	10.112	102.253
89	137	129	120.74	8.26	8.262	68.261
90	138	125	121.17	3.83	3.832	14.684
91	140	131	122.02	8.98	8.982	80.676
				-0.20		6750.852

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku						
Regresi $\hat{X}_3 = 76,02 + 0,30X_2$						
No	X_2	X_3	\hat{X}_3	$X_3 - \hat{X}_3$	$(X_3 - \hat{X}_3) \left\{ \frac{X_3 - \hat{X}_3}{(X_3 - \hat{X}_3)} \right\}$	$\left\{ \frac{X_3 - \hat{X}_3}{(X_3 - \hat{X}_3)} \right\}^2$
1	103	92	106.68	-14.68	-14.677	215.414
2	103	119	106.68	12.32	12.323	151.856
3	103	111	106.68	4.32	4.323	18.688
4	104	93	106.98	-13.98	-13.977	195.357
5	105	94	107.28	-13.28	-13.277	176.279
6	105	113	107.28	5.72	5.723	32.753
7	105	119	107.28	11.72	11.723	137.429
8	106	98	107.58	-9.58	-9.577	91.719
9	110	99	108.77	-9.77	-9.767	95.394
10	112	121	109.36	11.64	11.643	135.559
11	112	102	109.36	-7.36	-7.357	54.125
12	112	101	109.36	-8.36	-8.357	69.839
13	113	109	109.66	-0.66	-0.657	0.432
14	113	104	109.66	-5.66	-5.657	32.002
15	113	118	109.66	8.34	8.343	69.606
16	113	111	109.66	1.34	1.343	1.804
17	113	114	109.66	4.34	4.343	18.862
18	113	107	109.66	-2.66	-2.657	7.060
19	114	108	109.96	-1.96	-1.957	3.830
20	114	118	109.96	8.04	8.043	64.690
21	114	122	109.96	12.04	12.043	145.034
22	114	113	109.96	3.04	3.043	9.260
23	114	120	109.96	10.04	10.043	100.862
24	114	110	109.96	0.04	0.043	0.002
25	114	107	109.96	-2.96	-2.957	8.744
26	114	116	109.96	6.04	6.043	36.518
27	115	93	110.26	-17.26	-17.257	297.804
28	115	101	110.26	-9.26	-9.257	85.692
29	115	106	110.26	-4.26	-4.257	18.122
30	115	108	110.26	-2.26	-2.257	5.094
31	115	114	110.26	3.74	3.743	14.010
32	116	120	110.55	9.45	9.453	89.359
33	116	112	110.55	1.45	1.453	2.111
34	116	97	110.55	-13.55	-13.547	183.521
35	116	113	110.55	2.45	2.453	6.017
36	116	118	110.55	7.45	7.453	55.547
37	116	112	110.55	1.45	1.453	2.111
38	117	121	110.85	10.15	10.153	103.083
39	117	123	110.85	12.15	12.153	147.695
40	117	104	110.85	-6.85	-6.847	46.881
41	117	110	110.85	-0.85	-0.847	0.717
42	117	119	110.85	8.15	8.153	66.471
43	117	107	110.85	-3.85	-3.847	14.799
44	118	126	111.15	14.85	14.853	220.612
45	118	113	111.15	1.85	1.853	3.434
46	118	115	111.15	3.85	3.853	14.846
47	118	124	111.15	12.85	12.853	165.200
48	121	123	112.04	10.96	10.963	120.187

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku: $\hat{X}_3 = a + bX_2$						
Lanjutan						
No	X_2	X_3	\hat{X}_3	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left(X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left(\overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	$\left\{ \left(X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left(\overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}^2$
49	121	120	112.04	7.96	7.963	63.409
50	121	105	112.04	-7.04	-7.037	49.519
51	122	114	112.34	1.66	1.663	2.766
52	123	95	112.64	-17.64	-17.637	311.064
53	123	107	112.64	-5.64	-5.637	31.776
54	123	103	112.64	-9.64	-9.637	92.872
55	123	122	112.64	9.36	9.363	87.666
56	127	115	113.83	1.17	1.173	1.376
57	129	116	114.42	1.58	1.583	2.506
58	130	116	114.72	1.28	1.283	1.646
59	131	93	115.02	-22.02	-22.017	484.748
60	131	111	115.02	-4.02	-4.017	16.136
61	131	111	115.02	-4.02	-4.017	16.136
62	131	105	115.02	-10.02	-10.017	100.340
63	132	112	115.32	-3.32	-3.317	11.002
64	132	112	115.32	-3.32	-3.317	11.002
65	132	103	115.32	-12.32	-12.317	151.708
66	132	121	115.32	5.68	5.683	32.296
67	133	123	115.61	7.39	7.393	54.656
68	133	111	115.61	-4.61	-4.607	21.224
69	134	104	115.91	-11.91	-11.907	141.777
70	134	105	115.91	-10.91	-10.907	118.963
71	134	109	115.91	-6.91	-6.907	47.707
72	134	109	115.91	-6.91	-6.907	47.707
73	135	122	116.21	5.79	5.793	33.559
74	135	124	116.21	7.79	7.793	60.731
75	135	103	116.21	-13.21	-13.207	174.425
76	136	129	116.51	12.49	12.493	156.075
77	136	124	116.51	7.49	7.493	56.145
78	136	126	116.51	9.49	9.493	90.117
79	137	124	116.81	7.19	7.193	51.739
80	137	114	116.81	-2.81	-2.807	7.879
81	137	104	116.81	-12.81	-12.807	164.019
82	138	125	117.10	7.90	7.903	62.457
83	138	124	117.10	6.90	6.903	47.651
84	138	118	117.10	0.90	0.903	0.815
85	138	107	117.10	-10.10	-10.097	101.949
86	138	118	117.10	0.90	0.903	0.815
87	138	113	117.10	-4.10	-4.097	16.785
88	138	127	117.10	9.90	9.903	98.069
89	138	111	117.10	-6.10	-6.097	37.173
90	140	130	117.70	12.30	12.303	151.364
91	140	131	117.70	13.30	13.303	176.970
				-0.23		6925.176

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku						
Regresi $\hat{X}_2 = 68,68 + 0,46X_1$						
No	X_1	X_2	\hat{X}_2	$X_2 - \hat{X}_2$	$\left\{ \left(X_2 - \hat{X}_2 \right) - \left(\overline{X_2 - \hat{X}_2} \right) \right\}$	$\left\{ \left(X_2 - \hat{X}_2 \right) - \left(\overline{X_2 - \hat{X}_2} \right) \right\}^2$
1	100	103	114.38	-11.38	-11.377	129.436
2	101	114	114.84	-0.84	-0.837	0.701
3	102	115	115.30	-0.30	-0.297	0.088
4	104	114	116.21	-2.21	-2.207	4.871
5	104	103	116.21	-13.21	-13.207	174.425
6	104	118	116.21	1.79	1.793	3.215
7	105	116	116.67	-0.67	-0.667	0.445
8	106	116	117.13	-1.13	-1.127	1.270
9	108	123	118.04	4.96	4.963	24.631
10	108	106	118.04	-12.04	-12.037	144.889
11	108	131	118.04	12.96	12.963	168.039
12	109	114	118.50	-4.50	-4.497	20.223
13	110	105	118.95	-13.95	-13.947	194.519
14	110	123	118.95	4.05	4.053	16.427
15	111	131	119.41	11.59	11.593	134.398
16	111	115	119.41	-4.41	-4.407	19.422
17	112	117	119.87	-2.87	-2.867	8.220
18	112	121	119.87	1.13	1.133	1.284
19	112	138	119.87	18.13	18.133	328.806
20	112	121	119.87	1.13	1.133	1.284
21	112	116	119.87	-3.87	-3.867	14.954
22	112	138	119.87	18.13	18.133	328.806
23	113	103	120.33	-17.33	-17.327	300.225
24	113	134	120.33	13.67	13.673	186.951
25	113	115	120.33	-5.33	-5.327	28.377
26	113	117	120.33	-3.33	-3.327	11.069
27	113	134	120.33	13.67	13.673	186.951
28	114	113	120.78	-7.78	-7.777	60.482
29	114	118	120.78	-2.78	-2.777	7.712
30	114	104	120.78	-16.78	-16.777	281.468
31	114	115	120.78	-5.78	-5.777	33.374
32	114	112	120.78	-8.78	-8.777	77.036
33	114	127	120.78	6.22	6.223	38.726
34	114	123	120.78	2.22	2.223	4.942
35	115	134	121.24	12.76	12.763	162.894
36	115	114	121.24	-7.24	-7.237	52.374
37	115	134	121.24	12.76	12.763	162.894
38	115	138	121.24	16.76	16.763	280.998
39	115	116	121.24	-5.24	-5.237	27.426
40	116	129	121.70	7.30	7.303	53.334
41	116	105	121.70	-16.70	-16.697	278.790
42	116	135	121.70	13.30	13.303	176.970
43	116	138	121.70	16.30	16.303	265.788
44	116	138	121.70	16.30	16.303	265.788
45	117	105	122.15	-17.15	-17.147	294.020
46	117	114	122.15	-8.15	-8.147	66.374
47	117	135	122.15	12.85	12.853	165.200
48	117	115	122.15	-7.15	-7.147	51.080

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku: $\hat{X}_2 = a + bX_1$						
Lanjutan						
No	X_1	X_2	\hat{X}_2	$X_2 - \hat{X}_2$	$(X_2 - \hat{X}_2)$	$(X_2 - \hat{X}_2)^2$
49	117	130	122.15	7.85	7.853	61.670
50	117	132	122.15	9.85	9.853	97.082
51	117	123	122.15	0.85	0.853	0.728
52	118	117	122.61	-5.61	-5.607	31.438
53	118	112	122.61	-10.61	-10.607	112.508
54	118	135	122.61	12.39	12.393	153.586
55	118	122	122.61	-0.61	-0.607	0.368
56	118	136	122.61	13.39	13.393	179.372
57	118	138	122.61	15.39	15.393	236.944
58	119	113	123.07	-10.07	-10.067	101.344
59	119	138	123.07	14.93	14.933	222.994
60	119	137	123.07	13.93	13.933	194.128
61	119	113	123.07	-10.07	-10.067	101.344
62	120	110	123.53	-13.53	-13.527	182.980
63	120	133	123.53	9.47	9.473	89.738
64	120	118	123.53	-5.53	-5.527	30.548
65	120	132	123.53	8.47	8.473	71.792
66	121	137	123.98	13.02	13.023	169.599
67	122	114	124.44	-10.44	-10.437	108.931
68	122	114	124.44	-10.44	-10.437	108.931
69	122	112	124.44	-12.44	-12.437	154.679
70	122	117	124.44	-7.44	-7.437	55.309
71	123	121	124.90	-3.90	-3.897	15.187
72	123	116	124.90	-8.90	-8.897	79.157
73	124	113	125.35	-12.35	-12.347	152.448
74	125	137	125.81	11.19	11.193	125.283
75	125	118	125.81	-7.81	-7.807	60.949
76	126	133	126.27	6.73	6.733	45.333
77	126	132	126.27	5.73	5.733	32.867
78	126	132	126.27	5.73	5.733	32.867
79	126	113	126.27	-13.27	-13.267	176.013
80	127	113	126.72	-13.72	-13.717	188.156
81	128	117	127.18	-10.18	-10.177	103.571
82	129	131	127.64	3.36	3.363	11.310
83	129	114	127.64	-13.64	-13.637	185.968
84	131	117	128.55	-11.55	-11.547	133.333
85	133	116	129.47	-13.47	-13.467	181.360
86	133	131	129.47	1.53	1.533	2.350
87	133	136	129.47	6.53	6.533	42.680
88	135	140	130.38	9.62	9.623	92.602
89	137	136	131.29	4.71	4.713	22.212
90	138	138	131.75	6.25	6.253	39.100
91	140	140	132.67	7.33	7.333	53.773
				-0.25		9484.126

Mencari Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{X}_3 = 62,34 + 0,43X_1$

$$\begin{aligned}
 1. \quad \overline{X_3 - \hat{X}_3} &= \frac{\sum (X_3 - \hat{X}_3)}{n} \\
 &= \frac{-0.20}{91} \\
 &= -0.0022 \\
 2. \quad S^2 &= \frac{\sum \left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3}) \right\}^2}{n-1} \\
 &= \frac{6750.852}{90} \\
 &= 75.0095 \\
 3. \quad S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{75.0095} \\
 &= 8.66
 \end{aligned}$$

Mencari Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{X}_3 = 76,02 + 0,30X_2$

$$\begin{aligned}
 1. \quad \overline{X_3 - \hat{X}_3} &= \frac{\sum (X_3 - \hat{X}_3)}{n} \\
 &= \frac{-0.23}{91} \\
 &= -0.0025 \\
 2. \quad S^2 &= \frac{\sum \left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3}) \right\}^2}{n-1} \\
 &= \frac{6925.176}{90} \\
 &= 76.9464 \\
 3. \quad S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{76.9464} \\
 &= 8.77
 \end{aligned}$$

Mencari Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{X}_2 = 68,68 + 0,46X_1$

$$\begin{aligned}
 1. \quad \overline{X_2 - \hat{X}_2} &= \frac{\sum (X_2 - \hat{X}_2)}{n} \\
 &= \frac{-0.25}{91} \\
 &= -0.0027
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \quad S^2 &= \frac{\sum \left\{ (X_2 - \hat{X}_2) - \left(\overline{X_2 - \hat{X}_2} \right) \right\}^2}{n-1} \\
 &= \frac{9484.126}{90} \\
 &= 105.3792
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \quad S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{105.3792} \\
 &= 10.27
 \end{aligned}$$

LAMPIRAN 5

PERSYARATAN ANALISIS

Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran ($X_3 - \hat{X}_3$)							
Regresi X_3 atas X_1 dengan Uji Liliefors							
No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left(\frac{X_3 - \hat{X}_3}{\sqrt{\text{Var}(\hat{X}_3)}} \right) \right\}$	Z_i	Z_t	F (Z_i)	S (Z_i)	F (Z_i) - S (Z_i)
1	-24.33	-24.328	-2.81	0.4975	0.0025	0.011	0.0085
2	-18.22	-18.218	-2.10	0.4821	0.0179	0.022	0.0041
3	-17.94	-17.938	-2.07	0.4808	0.0192	0.033	0.0138
4	-14.49	-14.488	-1.67	0.4525	0.0475	0.044	0.0035
5	-14.18	-14.178	-1.64	0.4495	0.0505	0.055	0.0045
6	-13.38	-13.378	-1.54	0.4382	0.0618	0.066	0.0042
7	-13.35	-13.348	-1.54	0.4382	0.0618	0.077	0.0152
8	-13.05	-13.048	-1.51	0.4345	0.0655	0.088	0.0225
9	-12.97	-12.968	-1.50	0.4332	0.0668	0.099	0.0322
10	-12.82	-12.818	-1.48	0.4306	0.0694	0.110	0.0406
11	-11.22	-11.218	-1.30	0.4032	0.0968	0.121	0.0242
12	-10.38	-10.378	-1.20	0.3849	0.1151	0.132	0.0169
13	-10.10	-10.098	-1.17	0.3790	0.1210	0.143	0.0220
14	-9.77	-9.768	-1.13	0.3708	0.1292	0.154	0.0248
15	-9.07	-9.068	-1.05	0.3531	0.1469	0.165	0.0181
16	-8.94	-8.938	-1.03	0.3485	0.1515	0.176	0.0245
17	-8.79	-8.788	-1.01	0.3438	0.1562	0.187	0.0308
18	-8.04	-8.038	-0.93	0.3238	0.1762	0.198	0.0218
19	-7.94	-7.938	-0.92	0.3212	0.1788	0.209	0.0302
20	-7.36	-7.358	-0.85	0.3023	0.1977	0.220	0.0223
21	-7.35	-7.348	-0.85	0.3023	0.1977	0.231	0.0333
22	-6.94	-6.938	-0.80	0.2881	0.2119	0.242	0.0301
23	-6.90	-6.898	-0.80	0.2881	0.2119	0.253	0.0411
24	-6.36	-6.358	-0.73	0.2673	0.2327	0.264	0.0313
25	-6.07	-6.068	-0.70	0.2580	0.2420	0.275	0.0330
26	-4.94	-4.938	-0.57	0.2157	0.2843	0.286	0.0017
27	-4.20	-4.198	-0.48	0.1844	0.3156	0.297	0.0186
28	-4.07	-4.068	-0.47	0.1808	0.3192	0.308	0.0112
29	-4.05	-4.048	-0.47	0.1808	0.3192	0.319	0.0002
30	-3.38	-3.378	-0.39	0.1517	0.3483	0.330	0.0183
31	-3.36	-3.358	-0.39	0.1517	0.3483	0.341	0.0073
32	-3.08	-3.078	-0.36	0.1406	0.3594	0.352	0.0074
33	-2.77	-2.768	-0.32	0.1255	0.3745	0.363	0.0115
34	-2.51	-2.508	-0.29	0.1141	0.3859	0.374	0.0119
35	-2.49	-2.488	-0.29	0.1141	0.3859	0.385	0.0009
36	-2.23	-2.228	-0.26	0.1026	0.3974	0.396	0.0014
37	-2.05	-2.048	-0.24	0.0948	0.4052	0.407	0.0018
38	-1.63	-1.628	-0.19	0.0754	0.4246	0.418	0.0066
39	-1.51	-1.508	-0.17	0.0675	0.4325	0.429	0.0035
40	-1.51	-1.508	-0.17	0.0675	0.4325	0.440	0.0075
41	-1.35	-1.348	-0.16	0.0636	0.4364	0.451	0.0146
42	-1.33	-1.328	-0.15	0.0596	0.4404	0.462	0.0216
43	-0.79	-0.788	-0.09	0.0359	0.4641	0.473	0.0089
44	-0.22	-0.218	-0.03	0.0120	0.4880	0.484	0.0040
45	-0.07	-0.068	-0.01	0.0040	0.4960	0.495	0.0010
46	0.96	0.962	0.11	0.0438	0.5438	0.505	0.0388
47	1.20	1.202	0.14	0.0557	0.5557	0.516	0.0397
48	1.34	1.342	0.15	0.0596	0.5596	0.527	0.0326

Normalitas Galat Taksiran X_3 atas X_1							
Lanjutan							
No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left(\frac{X_3 - \hat{X}_3}{\sqrt{\hat{\sigma}_e^2}} \right) \right\}$	Z_i	Z_t	F (Z_i)	S (Z_i)	F (Z_i) - S (Z_i)
49	1.36	1.362	0.16	0.0636	0.5636	0.538	0.0256
50	1.51	1.512	0.17	0.0675	0.5675	0.549	0.0185
51	1.52	1.522	0.18	0.0714	0.5714	0.560	0.0114
52	1.61	1.612	0.19	0.0754	0.5754	0.571	0.0044
53	2.92	2.922	0.34	0.1331	0.6331	0.582	0.0511
54	3.77	3.772	0.44	0.1700	0.6700	0.593	0.0770
55	3.78	3.782	0.44	0.1700	0.6700	0.604	0.0660
56	3.83	3.832	0.44	0.1700	0.6700	0.615	0.0550
57	4.06	4.062	0.47	0.1808	0.6808	0.626	0.0548
58	4.21	4.212	0.49	0.1879	0.6879	0.637	0.0509
59	4.33	4.332	0.50	0.1915	0.6915	0.648	0.0435
60	4.34	4.342	0.50	0.1915	0.6915	0.659	0.0325
61	4.47	4.472	0.52	0.1985	0.6985	0.670	0.0285
62	5.36	5.362	0.62	0.2324	0.7324	0.681	0.0514
63	5.65	5.652	0.65	0.2422	0.7422	0.692	0.0502
64	6.33	6.332	0.73	0.2673	0.7673	0.703	0.0643
65	6.64	6.642	0.77	0.2794	0.7794	0.714	0.0654
66	6.64	6.642	0.77	0.2794	0.7794	0.725	0.0544
67	6.95	6.952	0.80	0.2881	0.7881	0.736	0.0521
68	6.96	6.962	0.80	0.2881	0.7881	0.747	0.0411
69	7.21	7.212	0.83	0.2967	0.7967	0.758	0.0387
70	7.51	7.512	0.87	0.3078	0.8078	0.769	0.0388
71	8.26	8.262	0.95	0.3289	0.8289	0.780	0.0489
72	8.36	8.362	0.97	0.3340	0.8340	0.791	0.0430
73	8.37	8.372	0.97	0.3340	0.8340	0.802	0.0320
74	8.49	8.492	0.98	0.3365	0.8365	0.813	0.0235
75	8.49	8.492	0.98	0.3365	0.8365	0.824	0.0125
76	8.98	8.982	1.04	0.3508	0.8508	0.835	0.0158
77	9.36	9.362	1.08	0.3599	0.8599	0.846	0.0139
78	9.78	9.782	1.13	0.3708	0.8708	0.857	0.0138
79	9.78	9.782	1.13	0.3708	0.8708	0.868	0.0028
80	9.92	9.922	1.15	0.3749	0.8749	0.879	0.0041
81	10.08	10.082	1.16	0.3770	0.8770	0.890	0.0130
82	10.11	10.112	1.17	0.3790	0.8790	0.901	0.0220
83	10.36	10.362	1.20	0.3849	0.8849	0.912	0.0271
84	10.92	10.922	1.26	0.3962	0.8962	0.923	0.0268
85	11.33	11.332	1.31	0.4049	0.9049	0.934	0.0291
86	11.36	11.362	1.31	0.4049	0.9049	0.945	0.0401
87	11.78	11.782	1.36	0.4131	0.9131	0.956	0.0429
88	12.92	12.922	1.49	0.4316	0.9316	0.967	0.0354
89	13.92	13.922	1.61	0.4463	0.9463	0.978	0.0317
90	15.06	15.062	1.74	0.4591	0.9591	0.989	0.0299
91	15.21	15.212	1.76	0.4608	0.9608	1.000	0.0392

$L_{hitung} = 0.0770$ dan $L_{tabel} = 0,093$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05, untuk jumlah sampel (n) = 91.

$L_{hitung} = (0,0770) < L_{tabel} = (0,093)$ maka dapat disimpulkan galat taksiran regresi X_3 atas X_1 berdistribusi normal.

Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran ($X_3 - \hat{X}_3$)							
Regresi X_3 atas X_2 dengan Uji Liliefors							
No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \frac{X_3 - \hat{X}_3}{\sqrt{\text{MSE}}}\right\}$	Z_i	Z_t	F (Z_i)	S (Z_i)	F (Z_i) - S (Z_i)
1	-22.02	-22.017	-2.51	0.4940	0.0060	0.011	0.0050
2	-17.64	-17.637	-2.01	0.4778	0.0222	0.022	0.0002
3	-17.26	-17.257	-1.97	0.4756	0.0244	0.033	0.0086
4	-14.68	-14.677	-1.67	0.4525	0.0475	0.044	0.0035
5	-13.98	-13.977	-1.59	0.4441	0.0559	0.055	0.0009
6	-13.55	-13.547	-1.54	0.4382	0.0618	0.066	0.0042
7	-13.28	-13.277	-1.51	0.4345	0.0655	0.077	0.0115
8	-13.21	-13.207	-1.51	0.4345	0.0655	0.088	0.0225
9	-12.81	-12.807	-1.46	0.4279	0.0721	0.099	0.0269
10	-12.32	-12.317	-1.40	0.4192	0.0808	0.110	0.0292
11	-11.91	-11.907	-1.36	0.4131	0.0869	0.121	0.0341
12	-10.91	-10.907	-1.24	0.3925	0.1075	0.132	0.0245
13	-10.10	-10.097	-1.15	0.3749	0.1251	0.143	0.0179
14	-10.02	-10.017	-1.14	0.3729	0.1271	0.154	0.0269
15	-9.77	-9.767	-1.11	0.3665	0.1335	0.165	0.0315
16	-9.64	-9.637	-1.10	0.3643	0.1357	0.176	0.0403
17	-9.58	-9.577	-1.09	0.3621	0.1379	0.187	0.0491
18	-9.26	-9.257	-1.06	0.3554	0.1446	0.198	0.0534
19	-8.36	-8.357	-0.95	0.3289	0.1711	0.209	0.0379
20	-7.36	-7.357	-0.84	0.2996	0.2004	0.220	0.0196
21	-7.04	-7.037	-0.80	0.2881	0.2119	0.231	0.0191
22	-6.91	-6.907	-0.79	0.2852	0.2148	0.242	0.0272
23	-6.91	-6.907	-0.79	0.2852	0.2148	0.253	0.0382
24	-6.85	-6.847	-0.78	0.2823	0.2177	0.264	0.0463
25	-6.10	-6.097	-0.70	0.2580	0.2420	0.275	0.0330
26	-5.66	-5.657	-0.65	0.2422	0.2578	0.286	0.0282
27	-5.64	-5.637	-0.64	0.2389	0.2611	0.297	0.0359
28	-4.61	-4.607	-0.53	0.2019	0.2981	0.308	0.0099
29	-4.26	-4.257	-0.49	0.1879	0.3121	0.319	0.0069
30	-4.10	-4.097	-0.47	0.1808	0.3192	0.330	0.0108
31	-4.02	-4.017	-0.46	0.1772	0.3228	0.341	0.0182
32	-4.02	-4.017	-0.46	0.1772	0.3228	0.352	0.0292
33	-3.85	-3.847	-0.44	0.1700	0.3300	0.363	0.0330
34	-3.32	-3.317	-0.38	0.1480	0.3520	0.374	0.0220
35	-3.32	-3.317	-0.38	0.1480	0.3520	0.385	0.0330
36	-2.96	-2.957	-0.34	0.1331	0.3669	0.396	0.0291
37	-2.81	-2.807	-0.32	0.1255	0.3745	0.407	0.0325
38	-2.66	-2.657	-0.30	0.1179	0.3821	0.418	0.0359
39	-2.26	-2.257	-0.26	0.1026	0.3974	0.429	0.0316
40	-1.96	-1.957	-0.22	0.0871	0.4129	0.440	0.0271
41	-0.85	-0.847	-0.10	0.0398	0.4602	0.451	0.0092
42	-0.66	-0.657	-0.07	0.0279	0.4721	0.462	0.0101
43	0.04	0.043	0.00	0.0000	0.5000	0.473	0.0270
44	0.90	0.903	0.10	0.0398	0.5398	0.484	0.0558
45	0.90	0.903	0.10	0.0398	0.5398	0.495	0.0448
46	1.17	1.173	0.13	0.0517	0.5517	0.505	0.0467
47	1.28	1.283	0.15	0.0596	0.5596	0.516	0.0436
48	1.34	1.343	0.15	0.0596	0.5596	0.527	0.0326

Normalitas Galat Taksiran X_3 atas X_2							
Lanjutan							
No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left(X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left(\overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	Z_i	Z_t	F (Z_i)	S (Z_i)	F (Z_i) - S (Z_i)
49	1.45	1.453	0.17	0.0675	0.5675	0.538	0.0295
50	1.45	1.453	0.17	0.0675	0.5675	0.549	0.0185
51	1.58	1.583	0.18	0.0714	0.5714	0.560	0.0114
52	1.66	1.663	0.19	0.0754	0.5754	0.571	0.0044
53	1.85	1.853	0.21	0.0832	0.5832	0.582	0.0012
54	2.45	2.453	0.28	0.1103	0.6103	0.593	0.0173
55	3.04	3.043	0.35	0.1368	0.6368	0.604	0.0328
56	3.74	3.743	0.43	0.1664	0.6664	0.615	0.0514
57	3.85	3.853	0.44	0.1700	0.6700	0.626	0.0440
58	4.32	4.323	0.49	0.1879	0.6879	0.637	0.0509
59	4.34	4.343	0.50	0.1915	0.6915	0.648	0.0435
60	5.72	5.723	0.65	0.2422	0.7422	0.659	0.0832
61	5.68	5.683	0.65	0.2422	0.7422	0.670	0.0722
62	5.79	5.793	0.66	0.2454	0.7454	0.681	0.0644
63	6.04	6.043	0.69	0.2549	0.7549	0.692	0.0629
64	6.90	6.903	0.79	0.2852	0.7852	0.703	0.0822
65	7.19	7.193	0.82	0.2939	0.7939	0.714	0.0799
66	7.39	7.393	0.84	0.2996	0.7996	0.725	0.0746
67	7.45	7.453	0.85	0.3023	0.8023	0.736	0.0663
68	7.49	7.493	0.85	0.3023	0.8023	0.747	0.0553
69	7.79	7.793	0.89	0.3133	0.8133	0.758	0.0553
70	7.90	7.903	0.90	0.3159	0.8159	0.769	0.0469
71	7.96	7.963	0.91	0.3186	0.8186	0.780	0.0386
72	8.04	8.043	0.92	0.3212	0.8212	0.791	0.0302
73	8.15	8.153	0.93	0.3238	0.8238	0.802	0.0218
74	8.34	8.343	0.95	0.3289	0.8289	0.813	0.0159
75	9.36	9.363	1.07	0.3577	0.8577	0.824	0.0337
76	9.45	9.453	1.08	0.3599	0.8599	0.835	0.0249
77	9.49	9.493	1.08	0.3599	0.8599	0.846	0.0139
78	9.90	9.903	1.13	0.3708	0.8708	0.857	0.0138
79	10.04	10.043	1.15	0.3749	0.8749	0.868	0.0069
80	10.15	10.153	1.16	0.3770	0.8770	0.879	0.0020
81	10.96	10.963	1.25	0.3944	0.8944	0.890	0.0044
82	11.64	11.643	1.33	0.4082	0.9082	0.901	0.0072
83	11.72	11.723	1.34	0.4099	0.9099	0.912	0.0021
84	12.04	12.043	1.37	0.4147	0.9147	0.923	0.0083
85	12.15	12.153	1.39	0.4177	0.9177	0.934	0.0163
86	12.32	12.323	1.41	0.4207	0.9207	0.945	0.0243
87	12.30	12.303	1.40	0.4192	0.9192	0.956	0.0368
88	12.49	12.493	1.42	0.4222	0.9222	0.967	0.0448
89	12.85	12.853	1.47	0.4292	0.9292	0.978	0.0488
90	13.30	13.303	1.52	0.4357	0.9357	0.989	0.0533
91	14.85	14.853	1.69	0.4545	0.9545	1.000	0.0455

$L_{hitung} = 0.0832$ dan $L_{tabel} = 0,093$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05, untuk jumlah sampel (n) = 91.

$L_{hitung} = (0,0832) < L_{tabel} = (0,093)$ maka dapat disimpulkan galat taksiran regresi X_3 atas X_2 berdistribusi normal.

Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran ($X_2 - \hat{X}_2$)							
Regresi X_2 atas X_1 dengan Uji Liliefors							
No	$X_2 - \hat{X}_2$	$\left\{ \left(X_2 - \hat{X}_2 \right) - \left(\overline{X_2 - \hat{X}_2} \right) \right\}$	Z_i	Z_i	F (Z_i)	S (Z_i)	F (Z_i) - S (Z_i)
1	-17.33	-17.327	-1.69	0.4545	0.0455	0.011	0.0345
2	-17.15	-17.147	-1.67	0.4525	0.0475	0.022	0.0255
3	-16.78	-16.777	-1.63	0.4484	0.0516	0.033	0.0186
4	-16.70	-16.697	-1.63	0.4484	0.0516	0.044	0.0076
5	-13.95	-13.947	-1.36	0.4131	0.0869	0.055	0.0319
6	-13.72	-13.717	-1.34	0.4099	0.0901	0.066	0.0241
7	-13.64	-13.637	-1.33	0.4082	0.0918	0.077	0.0148
8	-13.53	-13.527	-1.32	0.4066	0.0934	0.088	0.0054
9	-13.47	-13.467	-1.31	0.4049	0.0951	0.099	0.0039
10	-13.21	-13.207	-1.29	0.4015	0.0985	0.110	0.0115
11	-13.27	-13.267	-1.29	0.4015	0.0985	0.121	0.0225
12	-12.44	-12.437	-1.21	0.3869	0.1131	0.132	0.0189
13	-12.35	-12.347	-1.20	0.3849	0.1151	0.143	0.0279
14	-12.04	-12.037	-1.17	0.3790	0.1210	0.154	0.0330
15	-11.55	-11.547	-1.12	0.3686	0.1314	0.165	0.0336
16	-11.38	-11.377	-1.11	0.3665	0.1335	0.176	0.0425
17	-10.61	-10.607	-1.03	0.3485	0.1515	0.187	0.0355
18	-10.44	-10.437	-1.02	0.3461	0.1539	0.198	0.0441
19	-10.44	-10.437	-1.02	0.3461	0.1539	0.209	0.0551
20	-10.18	-10.177	-0.99	0.3389	0.1611	0.220	0.0589
21	-10.07	-10.067	-0.98	0.3365	0.1635	0.231	0.0675
22	-10.07	-10.067	-0.98	0.3365	0.1635	0.242	0.0785
23	-8.90	-8.897	-0.87	0.3078	0.1922	0.253	0.0608
24	-8.78	-8.777	-0.85	0.3023	0.1977	0.264	0.0663
25	-8.15	-8.147	-0.79	0.2852	0.2148	0.275	0.0602
26	-7.78	-7.777	-0.76	0.2764	0.2236	0.286	0.0624
27	-7.81	-7.807	-0.76	0.2764	0.2236	0.297	0.0734
28	-7.44	-7.437	-0.72	0.2642	0.2358	0.308	0.0722
29	-7.24	-7.237	-0.70	0.2580	0.2420	0.319	0.0770
30	-7.15	-7.147	-0.70	0.2580	0.2420	0.330	0.0880
31	-5.78	-5.777	-0.56	0.2123	0.2877	0.341	0.0533
32	-5.61	-5.607	-0.55	0.2088	0.2912	0.352	0.0608
33	-5.53	-5.527	-0.54	0.2054	0.2946	0.363	0.0684
34	-5.33	-5.327	-0.52	0.1985	0.3015	0.374	0.0725
35	-5.24	-5.237	-0.51	0.1950	0.3050	0.385	0.0800
36	-4.50	-4.497	-0.44	0.1700	0.3300	0.396	0.0660
37	-4.41	-4.407	-0.43	0.1664	0.3336	0.407	0.0734
38	-3.87	-3.867	-0.38	0.1480	0.3520	0.418	0.0660
39	-3.90	-3.897	-0.38	0.1480	0.3520	0.429	0.0770
40	-3.33	-3.327	-0.32	0.1255	0.3745	0.440	0.0655
41	-2.87	-2.867	-0.28	0.1103	0.3897	0.451	0.0613
42	-2.78	-2.777	-0.27	0.1064	0.3936	0.462	0.0684
43	-2.21	-2.207	-0.21	0.0832	0.4168	0.473	0.0562
44	-1.13	-1.127	-0.11	0.0438	0.4562	0.484	0.0278
45	-0.84	-0.837	-0.08	0.0319	0.4681	0.495	0.0269
46	-0.67	-0.667	-0.06	0.0239	0.4761	0.505	0.0289
47	-0.61	-0.607	-0.06	0.0239	0.4761	0.516	0.0399
48	-0.30	-0.297	-0.03	0.0120	0.4880	0.527	0.0390

Normalitas Galat Taksiran X_2 atas X_1							
Lanjutan							
No	$X_2 - \hat{X}_2$	$\left\{ \frac{X_2 - \hat{X}_2}{\sqrt{\hat{\sigma}_e^2}} \right\}$	Z_i	Z_t	F (Z_i)	S (Z_i)	F (Z_i) - S (Z_i)
49	0.85	0.853	0.08	0.0319	0.5319	0.538	0.0061
50	1.13	1.133	0.11	0.0438	0.5438	0.549	0.0052
51	1.13	1.133	0.11	0.0438	0.5438	0.560	0.0162
52	1.53	1.533	0.15	0.0596	0.5596	0.571	0.0114
53	1.79	1.793	0.17	0.0675	0.5675	0.582	0.0145
54	2.22	2.223	0.22	0.0871	0.5871	0.593	0.0059
55	3.36	3.363	0.33	0.1293	0.6293	0.604	0.0253
56	4.05	4.053	0.39	0.1517	0.6517	0.615	0.0367
57	4.71	4.713	0.46	0.1772	0.6772	0.626	0.0512
58	4.96	4.963	0.48	0.1844	0.6844	0.637	0.0474
59	5.73	5.733	0.56	0.2123	0.7123	0.648	0.0643
60	5.73	5.733	0.56	0.2123	0.7123	0.659	0.0533
61	6.22	6.223	0.61	0.2291	0.7291	0.670	0.0591
62	6.25	6.253	0.61	0.2291	0.7291	0.681	0.0481
63	6.53	6.533	0.64	0.2389	0.7389	0.692	0.0469
64	6.73	6.733	0.66	0.2454	0.7454	0.703	0.0424
65	7.30	7.303	0.71	0.2612	0.7612	0.714	0.0472
66	7.33	7.333	0.71	0.2612	0.7612	0.725	0.0362
67	7.85	7.853	0.76	0.2764	0.7764	0.736	0.0404
68	8.47	8.473	0.83	0.2967	0.7967	0.747	0.0497
69	9.47	9.473	0.92	0.3212	0.8212	0.758	0.0632
70	9.62	9.623	0.94	0.3264	0.8264	0.769	0.0574
71	9.85	9.853	0.96	0.3315	0.8315	0.780	0.0515
72	11.19	11.193	1.09	0.3621	0.8621	0.791	0.0711
73	11.59	11.593	1.13	0.3708	0.8708	0.802	0.0688
74	12.39	12.393	1.21	0.3869	0.8869	0.813	0.0739
75	12.76	12.763	1.24	0.3925	0.8925	0.824	0.0685
76	12.76	12.763	1.24	0.3925	0.8925	0.835	0.0575
77	12.85	12.853	1.25	0.3944	0.8944	0.846	0.0484
78	12.96	12.963	1.26	0.3962	0.8962	0.857	0.0392
79	13.02	13.023	1.27	0.3980	0.8980	0.868	0.0300
80	13.30	13.303	1.30	0.4032	0.9032	0.879	0.0242
81	13.39	13.393	1.30	0.4032	0.9032	0.890	0.0132
82	13.67	13.673	1.33	0.4082	0.9082	0.901	0.0072
83	13.67	13.673	1.33	0.4082	0.9082	0.912	0.0038
84	13.93	13.933	1.36	0.4131	0.9131	0.923	0.0099
85	14.93	14.933	1.45	0.4265	0.9265	0.934	0.0075
86	15.39	15.393	1.50	0.4332	0.9332	0.945	0.0118
87	16.30	16.303	1.59	0.4441	0.9441	0.956	0.0119
88	16.30	16.303	1.59	0.4441	0.9441	0.967	0.0229
89	16.76	16.763	1.63	0.4484	0.9484	0.978	0.0296
90	18.13	18.133	1.77	0.4616	0.9616	0.989	0.0274
91	18.13	18.133	1.77	0.4616	0.9616	1.000	0.0384

$L_{hitung} = 0.0880$ dan $L_{tabel} = 0,093$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05, untuk jumlah sampel (n) = 91.

$L_{hitung} = (0,0880) < L_{tabel} = (0,093)$ maka dapat disimpulkan galat taksiran regresi X_2 atas X_1 berdistribusi normal.

Langkah-langkah Uji Normalitas dengan Uji Lilliefors Disertai Contoh No.1 Regresi X_3 atas X_1			
1. Kolom $(X_3 - \hat{X}_3)$	Data diurutkan dari yang terkecil sampai yang terbesar		
2. Kolom Z_i	$Z_i = \frac{\{(X_3 - \hat{X}_3) - \overline{(X_3 - \hat{X}_3)}\}}{S} = \frac{-24.33}{8.66} = -2.81$		
3. Kolom Z_t	Nilai Z_t dikonsultasikan pada daftar F, misalnya : Cari -2.81 diperoleh $Z_t = 0.4975$		
4. Kolom F (Z_i)	Jika Z_i negatif, maka $F(Z_i) = 0,5 - Z_t$ Jika Z_i positif, maka $F(Z_i) = 0,5 + Z_t$		
5. Kolom S (Z_i)	$S(Z_i) = \frac{\text{Nomor responden}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{1}{91} = 0.011$		
6. Kolom $ F(Z_i) - S(Z_i) $	Merupakan harga mutlak dan selisih F (Z_i) dan S (Z_i).		

Dari analisis pengujian normalitas galat taksiran seperti disajikan di atas,						
maka hasilnya dapat dirangkum dalam tabel berikut:						
Rekapitulasi Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran						
Nomor	Galat Taksiran	n	L_{hitung}	L_{tabel}		Keterangan
	Regresi			$\alpha = 5\%$	$\alpha = 1\%$	
1	X_3 atas X_1	91	0.0770	0.093	0.106	Normal
2	X_3 atas X_2	91	0.0832	0.093	0.106	Normal
3	X_2 atas X_1	91	0.0880	0.093	0.106	Normal
Keterangan:						
X_1	: Instrumen Kepribadian					
X_2	: Instrumen Keadilan Organisasi					
X_3	: Instrumen Organizational Citizenship Behavior (OCB)					

LAMPIRAN 6

HASIL PERHITUNGAN

UJI SIGNIFIKANSI DAN LINIERITAS REGRESI			
Regresi X_3 atas X_1			
1. Perhitungan Uji Keberartian Persamaan Regresi X_3 atas X_1			
1)	$JK(T) = \sum X_3^2 =$		1158812
2)	Mencari jumlah kuadrat regresi a		
	$JK(a) = \frac{\sum X_3^2}{n} =$	$\frac{10234}{91} =$	1150931.38
3)	Mencari jumlah kuadrat regresi b/a		
	$JK(b/a) = b \cdot \sum X_1 X_3 =$	$0.43 \times 2651.54 =$	1130.31
4)	Mencari jumlah kuadrat residu/sisa (s)		
	$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$	$= 1158812 - 1150931.38 - 1130.31$	$= 6750.31$
5)	Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap jumlah kuadrat		
	N untuk X_3	=	91
	1 = untuk JK(a)	=	1
	1 = untuk JK(b/a)	=	1
	(n-2) = untuk JK(S)	=	$91 - 2 = 89$
6)	Menentukan Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah kuadrat dibagi oleh dk masing-masing.		
	$RJK(b/a) = \frac{JK(b/a)}{1} =$	$\frac{1130.31}{1} =$	1130.31
	$RJK(S) = \frac{JK(S)}{n-2} =$	$\frac{6750.31}{89} =$	75.85

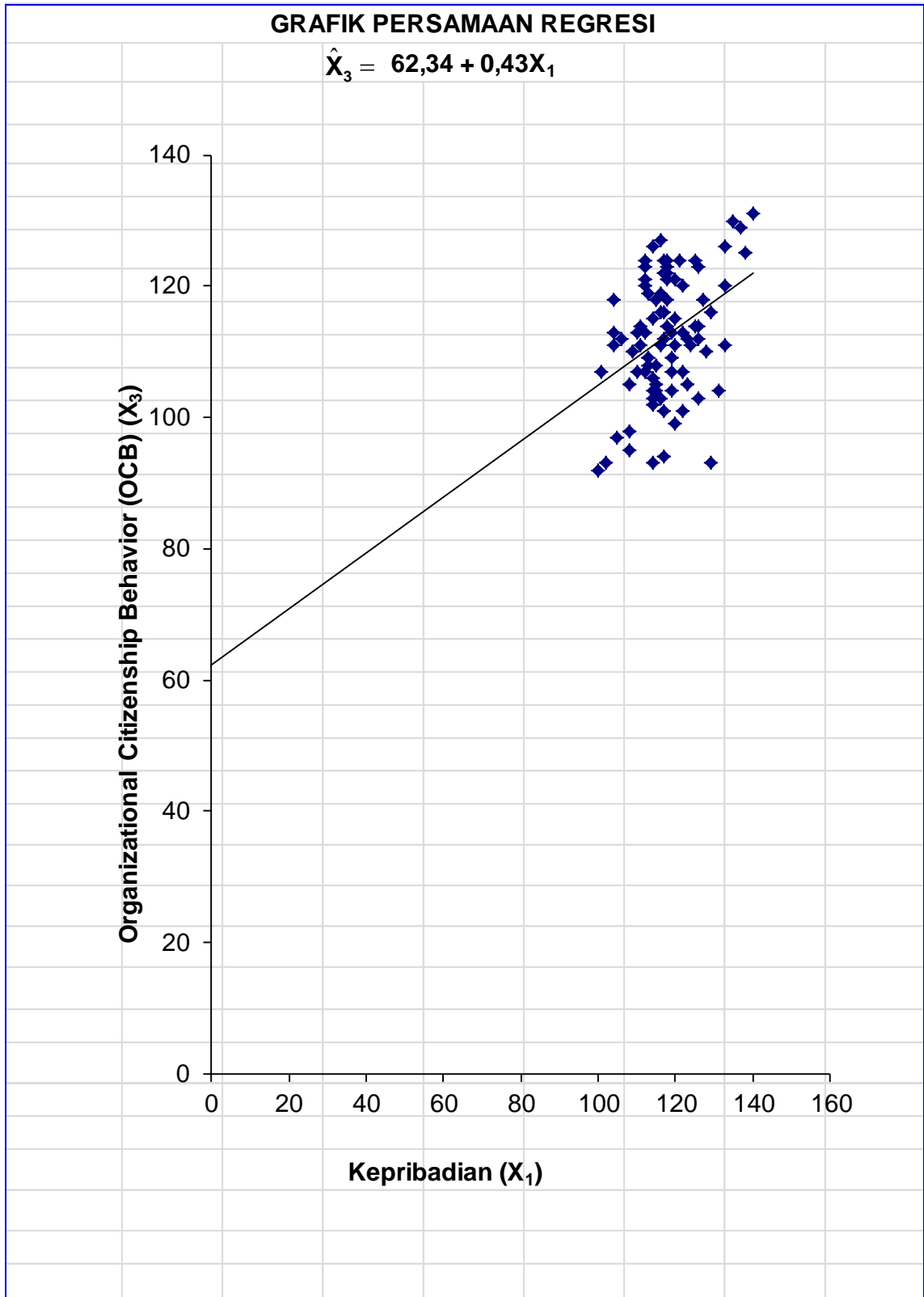
7) Menentukan keberartian model regresi									
F_{hitung}	=	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(S)}$	=	$\frac{1130.31}{75.85}$	=	14.90			
F_{tabel} = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $n - 2 = 91 - 2 = 89$ pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan F_{tabel} sebesar = 3.95									
Kriteria pengujian :									
Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$									
Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$									
Kesimpulan : Karena F_{hitung} (14.90) > F_{tabel} (3.95) maka tolak H_0 artinya regresi berarti									

2. Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana X_3 atas X_1							
Tabel Perhitungan Uji Linieritas Regresi							
K	n	X_1	X_3	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
I	1	100	92	8464			
II	1	101	107	11449			
III	1	102	93	8649			
IV	3	104	118	13924	39014	38988.00	26.00
		104	111	12321			
		104	113	12769			
V	1	105	97	9409			
VI	1	106	112	12544			
VII	3	108	95	9025	29654	29601.33	52.67
		108	98	9604			
		108	105	11025			
VIII	1	109	110	12100			
IX	2	110	113	12769	24218	24200.00	18.00
		110	107	11449			
X	2	111	111	12321	25317	25312.50	4.50
		111	114	12996			
XI	6	112	121	14641	83764	83544.00	220.00
		112	123	15129			
		112	124	15376			
		112	120	14400			
		112	113	12769			
		112	107	11449			
XII	5	113	119	14161	63748	63619.20	128.80
		113	109	11881			
		113	108	11664			
		113	119	14161			
		113	109	11881			
XIII	7	114	104	10816	80815	80143.00	672.00
		114	126	15876			
		114	93	8649			
		114	106	11236			
		114	102	10404			
		114	115	13225			
		114	103	10609			
XIV	5	115	104	10816	61353	61161.80	191.20
		115	108	11664			
		115	105	11025			
		115	118	13924			
		115	118	13924			
XV	5	116	116	13456	66676	66355.20	320.80
		116	119	14161			
		116	103	10609			
		116	127	16129			
		116	111	12321			

Uji Linieritas Regresi X_3 atas X_1							
Lanjutan							
K	n	X_1	X_3	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
XVI	7	117	94	8836	90181	89383.00	798.00
		117	122	14884			
		117	124	15376			
		117	101	10201			
		117	116	13456			
		117	112	12544			
		117	122	14884			
XVII	6	118	123	15129	86950	86880.67	69.33
		118	121	14641			
		118	122	14884			
		118	114	12996			
		118	124	15376			
		118	118	13924			
XVIII	4	119	109	11881	46915	46872.25	42.75
		119	113	12769			
		119	104	10816			
		119	107	11449			
XIX	4	120	99	9801	49988	49729.00	259.00
		120	111	12321			
		120	115	13225			
		120	121	14641			
XX	1	121	124	15376			
XXI	4	122	113	12769	48819	48620.25	198.75
		122	120	14400			
		122	101	10201			
		122	107	11449			
XXII	2	123	105	11025	23569	23544.50	24.50
		123	112	12544			
XXIII	1	124	111	12321			
XXIV	2	125	114	12996	28372	28322.00	50.00
		125	124	15376			
XXV	4	126	123	15129	51278	51076.00	202.00
		126	112	12544			
		126	103	10609			
		126	114	12996			
XXVI	1	127	118	13924			
XXVII	1	128	110	12100			
XXVIII	2	129	93	8649	22105	21840.50	264.50
		129	116	13456			
XXIX	1	131	104	10816			
XXX	3	133	120	14400	42597	42483.00	114.00
		133	111	12321			
		133	126	15876			
XXXI	1	135	130	16900			
XXXII	1	137	129	16641			
XXXIII	1	138	125	15625			
XXXIV	1	140	131	17161			
K = 34	91			1158812			3656.80

Langkah-langkah Perhitungan Uji Linieritas Regresi									
1) Mencari Jumlah Kuadrat Galat									
Jk Galat	=	3656.80							
2) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (TC)									
JK(TC)	=	JK(s)	-	JK(G)					
	=	6750.31	-	3656.80					
	=	3093.51							
3) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap butir jumlah kuadrat									
- (K - 2) untuk JK(TC)	=	34	-	2	=	32			
- (n - k) untuk JK(G)	=	91	-	34	=	57			
4) Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah dibagi oleh dk masing-masing									
RJK(TC)	=	$\frac{3093.51}{32}$	=	96.67					
RJK(G)	=	$\frac{3656.80}{57}$	=	64.15					
5) Menentukan Kelinieran model regresi									
F_{hitung}	=	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	=	$\frac{96.67}{64.15}$	=	1.51			
F_{hitung}	=	1.51							
F_{tabel}	=	Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang							
		K - 2	=	34	-	2	=	32	dan
		dk penyebut n - k	=	91	-	34	=	57	
		pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan F_{tabel} sebesar 1.65							
Kriteria Pengujian :									
		Terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$							
		Terima Hi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$							
Kesimpulan : Karena F_{hitung} (1.51) < F_{tabel} (1,65), maka terima Ho, artinya model regresi linier.									

Tabel Anava untuk Pengujian Keberartian dan Linieritas Regresi						
$\hat{X}_3 = 62,34 + 0,43X_1$						
Sumber Varians	dk	Jumlah	Rata-rata	F_{hitung}	F_{tabel}	
		Kuadrat (JK)	Jumlah Kuadrat (RJK)		$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	91	1158812				
Regresi a	1	1150931.38				
Regresi b/a	1	1130.31	1130.31	14.90 **	3.95	6.93
Residu	89	6750.31	75.85			
Tuna Cocok	32	3093.51	96.67	1.51 ^{ns}	1.65	2.02
Galat	57	3656.80	64.15			
Keterangan :						
JK = Jumlah Kuadrat						
dk = Derajat Kebebasan						
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat						
** Regresi sangat berarti ($F_{hitung} = 14,90 > F_{tabel} = 6,93$ pada $\alpha = 0,01$)						
^{ns} Regresi linier ($F_{hitung} = 1,51 < F_{tabel} = 1,65$)						



Regresi X_3 atas X_2			
1. Perhitungan Uji Keberartian Persamaan Regresi X_3 atas X_2			
1)	$JK(T) = \sum X_3^2 =$		1158812
2)	Mencari jumlah kuadrat regresi a		
	$JK(a) = \frac{\sum X_3^2}{n} =$	$\frac{10234}{91}$	$= 1150931.38$
3)	Mencari jumlah kuadrat regresi b/a		
	$JK(b/a) = b \cdot \sum X_2 X_3 =$	0.30×3210.46	$= 955.76$
4)	Mencari jumlah kuadrat residu/sisa (s)		
	$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$	$= 1158812 - 1150931.38 - 955.76$	$= 6924.86$
5)	Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap jumlah kuadrat		
	N untuk X_3	=	91
	1 = untuk JK(a)	=	1
	1 = untuk JK(b/a)	=	1
	(n-2) = untuk JK(S)	=	$91 - 2 = 89$
6)	Menentukan Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah kuadrat dibagi oleh dk masing-masing.		
	$RJK(b/a) = \frac{JK(b/a)}{1} =$	$\frac{955.76}{1}$	$= 955.76$
	$RJK(S) = \frac{JK(S)}{n-2} =$	$\frac{6924.86}{89}$	$= 77.81$

7) Menentukan keberartian model regresi									
F_{hitung}	=	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(S)}$	=	$\frac{955.76}{77.81}$	=	12.28			
F_{tabel} = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $n - 2 = 91 - 2 = 89$ pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan F_{tabel} sebesar = 3.95									
Kriteria pengujian :									
Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$									
Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$									
Kesimpulan : Karena F_{hitung} (12.28) > F_{tabel} (3.95) maka tolak H_0 artinya regresi berarti									

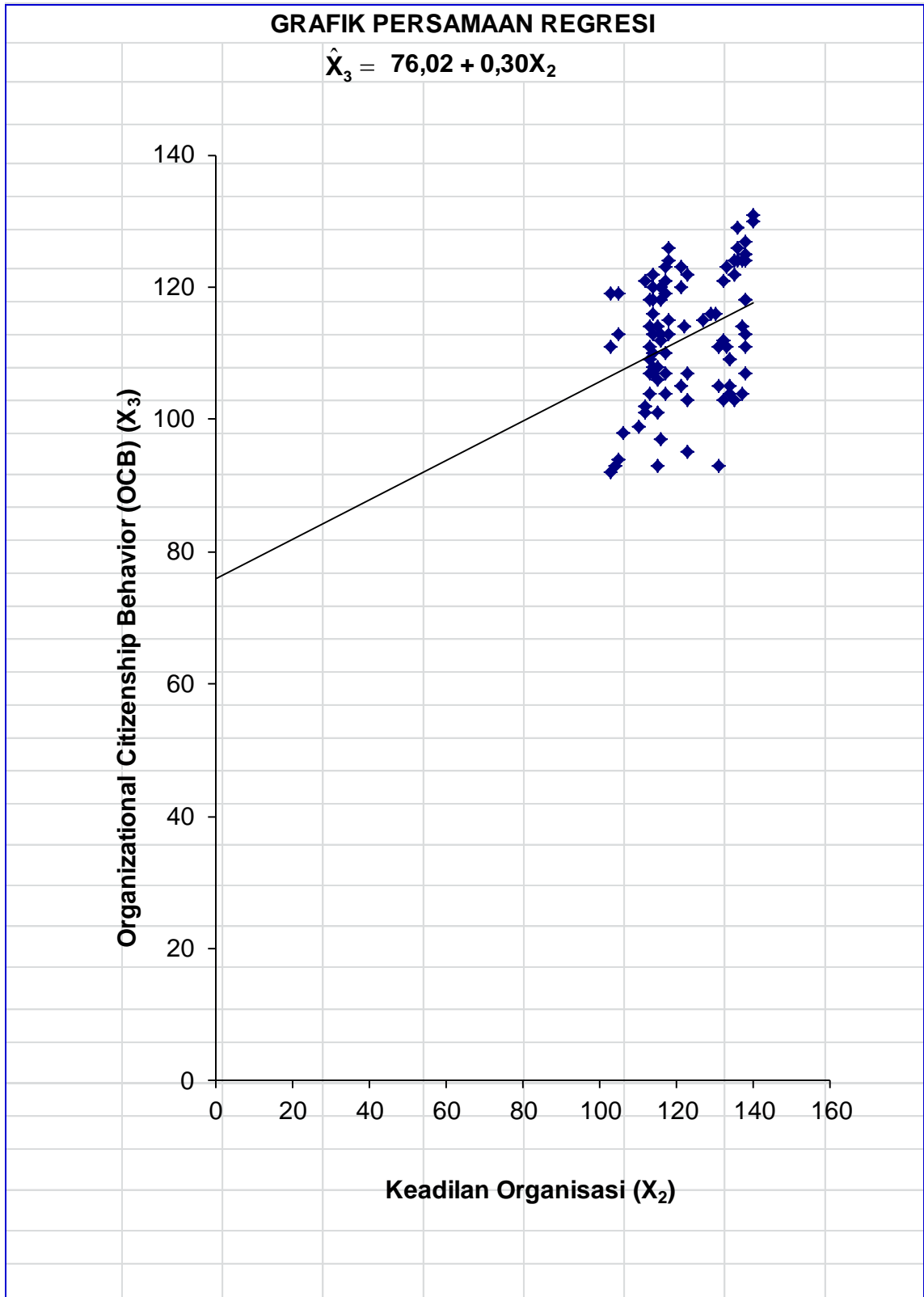
2. Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana X_3 atas X_2
Tabel Perhitungan Uji Linieritas Regresi

K	n	X_2	X_3	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
I	3	103	92	8464	34946	34561.33	384.67
		103	119	14161			
		103	111	12321			
II	1	104	93	8649			
III	3	105	94	8836	35766	35425.33	340.67
		105	113	12769			
		105	119	14161			
IV	1	106	98	9604			
V	1	110	99	9801			
VI	3	112	121	14641	35246	34992.00	254.00
		112	102	10404			
		112	101	10201			
VII	6	113	109	11881	73387	73261.50	125.50
		113	104	10816			
		113	118	13924			
		113	111	12321			
		113	114	12996			
		113	107	11449			
VIII	8	114	108	11664	104646	104424.50	221.50
		114	118	13924			
		114	122	14884			
		114	113	12769			
		114	120	14400			
		114	110	12100			
		114	107	11449			
		114	116	13456			
IX	5	115	93	8649	54746	54496.80	249.20
		115	101	10201			
		115	106	11236			
		115	108	11664			
		115	114	12996			
X	6	116	120	14400	75590	75264.00	326.00
		116	112	12544			
		116	97	9409			
		116	113	12769			
		116	118	13924			
XI	6	116	112	12544	78296	77976.00	320.00
		117	121	14641			
		117	123	15129			
		117	104	10816			
		117	110	12100			
XII	4	117	119	14161	57246	57121.00	125.00
		117	107	11449			
		118	126	15876			
		118	113	12769			
		118	115	13225			
		118	124	15376			

Uji Linieritas Regresi X_3 atas X_2							
Lanjutan							
K	n	X_2	X_3	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
XIII	3	121	123	15129	40554	40368.00	186.00
		121	120	14400			
		121	105	11025			
XIV	1	122	114	12996			
XV	4	123	95	9025	45967	45582.25	384.75
		123	107	11449			
		123	103	10609			
		123	122	14884			
XVI	1	127	115	13225			
XVII	1	129	116	13456			
XVIII	1	130	116	13456			
XIX	4	131	93	8649	44316	44100.00	216.00
		131	111	12321			
		131	111	12321			
		131	105	11025			
XX	4	132	112	12544	50338	50176.00	162.00
		132	112	12544			
		132	103	10609			
		132	121	14641			
XXI	2	133	123	15129	27450	27378.00	72.00
		133	111	12321			
XXII	4	134	104	10816	45603	45582.25	20.75
		134	105	11025			
		134	109	11881			
		134	109	11881			
XXIII	3	135	122	14884	40869	40600.33	268.67
		135	124	15376			
		135	103	10609			
XXIV	3	136	129	16641	47893	47880.33	12.67
		136	124	15376			
		136	126	15876			
XXV	3	137	124	15376	39188	38988.00	200.00
		137	114	12996			
		137	104	10816			
XXVI	8	138	125	15625	111517	111156.13	360.88
		138	124	15376			
		138	118	13924			
		138	107	11449			
		138	118	13924			
		138	113	12769			
		138	127	16129			
		138	111	12321			
XXVII	2	140	130	16900	34061	34060.50	0.50
		140	131	17161			
K = 27	91			1158812			4230.74

Langkah-langkah Perhitungan Uji Linieritas Regresi									
1) Mencari Jumlah Kuadrat Galat									
Jk Galat	=	4230.74							
2) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (TC)									
JK(TC)	=	JK(s)	-	JK(G)					
	=	6924.86	-	4230.74					
	=	2694.12							
3) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap butir jumlah kuadrat									
- (K - 2) untuk JK(TC)	=	27	-	2	=	25			
- (n - k) untuk JK(G)	=	91	-	27	=	64			
4) Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah dibagi oleh dk masing-masing									
RJK(TC)	=	$\frac{2694.12}{25}$	=	107.76					
RJK(G)	=	$\frac{4230.74}{64}$	=	66.11					
5) Menentukan Kelinieran model regresi									
F_{hitung}	=	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	=	$\frac{107.76}{66.11}$	=	1.63			
F_{hitung}	=	1.63							
F_{tabel}	=	Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang							
		K - 2	=	27	-	2	=	25	dan
		dk penyebut n - k	=	91	-	27	=	64	
		pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan F_{tabel} sebesar 1.68							
Kriteria Pengujian :									
		Terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$							
		Terima Hi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$							
Kesimpulan : Karena F_{hitung} (1.63) < F_{tabel} (1,68), maka terima Ho,									
artinya model regresi linier.									

Tabel Anava untuk Pengujian Keberartian dan Linieritas Regresi						
			$\hat{X}_3 = 76,02 + 0,30X_2$			
Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	91	1158812				
Regresi a	1	1150931.38				
Regresi b/a	1	955.76	955.76	12.28 **	3.95	6.93
Residu	89	6924.86	77.81			
Tuna Cocok	25	2694.12	107.76	1.63 ^{ns}	1.68	2.08
Galat	64	4230.74	66.11			
Keterangan :						
JK = Jumlah Kuadrat						
dk = Derajat Kebebasan						
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat						
** Regresi sangat berarti ($F_{hitung} = 12,28 > F_{tabel} = 6,93$ pada $\alpha = 0,01$)						
^{ns} Regresi linier ($F_{hitung} = 1,63 < F_{tabel} = 1,68$)						



Regresi X_2 atas X_1			
1. Perhitungan Uji Keberartian Persamaan Regresi X_2 atas X_1			
1)	$JK(T) = \sum X_2^2 =$		1374516
2)	Mencari jumlah kuadrat regresi a		
	$JK(a) = \frac{\sum X_2^2}{n} =$	$\frac{11140}{91}^2$	
			= 1363731.87
3)	Mencari jumlah kuadrat regresi b/a		
	$JK(b/a) = b \cdot \sum x_1 x_2 =$	0.46×2842.87	
			= 1299.31
4)	Mencari jumlah kuadrat residu/sisa (s)		
	$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$		
		$= 1374516 - 1363731.87 - 1299.31$	
			= 9484.82
5)	Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap jumlah kuadrat		
	N untuk X_2	=	91
	1 = untuk JK(a)	=	1
	1 = untuk JK(b/a)	=	1
	(n-2) = untuk JK(S)	=	$91 - 2 = 89$
6)	Menentukan Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah kuadrat dibagi oleh dk masing-masing.		
	$RJK(b/a) = \frac{JK(b/a)}{1} =$	$\frac{1299.31}{1} =$	1299.31
	$RJK(S) = \frac{JK(S)}{n-2} =$	$\frac{9484.82}{89} =$	106.57

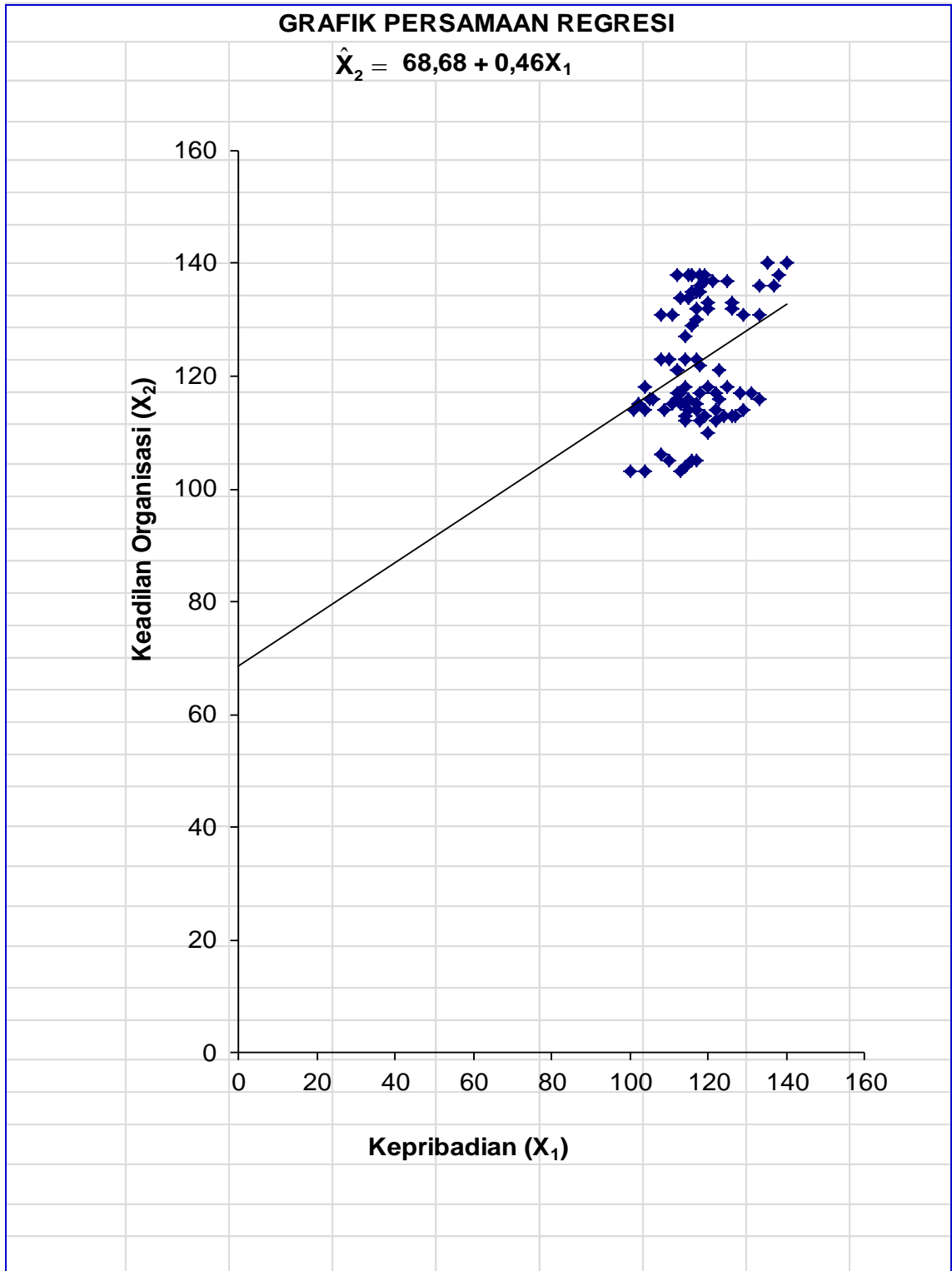
7) Menentukan keberartian model regresi									
F_{hitung}	=	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(S)}$	=	$\frac{1299.31}{106.57}$	=	12.19			
F_{tabel} = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $n - 2 = 91 - 2 = 89$ pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan F_{tabel} sebesar = 3.95									
Kriteria pengujian :									
Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$									
Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$									
Kesimpulan : Karena F_{hitung} (12.19) > F_{tabel} (3.95) maka tolak H_0 artinya regresi berarti									

2. Perhitungan Uji Linieritas Regresi Sederhana X_2 atas X_1							
Tabel Perhitungan Uji Linieritas Regresi							
K	n	X_1	X_2	X_2^2	ΣX_2^2	$(\Sigma X_2)^2/nK$	$\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2/nK$
I	1	100	103	10609			
II	1	101	114	12996			
III	1	102	115	13225			
IV	3	104	114	12996	37529	37408.33	120.67
		104	103	10609			
		104	118	13924			
V	1	105	116	13456			
VI	1	106	116	13456			
VII	3	108	123	15129	43526	43200.00	326.00
		108	106	11236			
		108	131	17161			
VIII	1	109	114	12996			
IX	2	110	105	11025	26154	25992.00	162.00
		110	123	15129			
X	2	111	131	17161	30386	30258.00	128.00
		111	115	13225			
XI	6	112	117	13689	94515	94000.17	514.83
		112	121	14641			
		112	138	19044			
		112	121	14641			
		112	116	13456			
		112	138	19044			
XII	5	113	103	10609	73435	72721.80	713.20
		113	134	17956			
		113	115	13225			
		113	117	13689			
		113	134	17956			
XIII	7	114	113	12769	94536	94192.00	344.00
		114	118	13924			
		114	104	10816			
		114	115	13225			
		114	112	12544			
		114	127	16129			
		114	123	15129			
XIV	5	115	134	17956	81408	80899.20	508.80
		115	114	12996			
		115	134	17956			
		115	138	19044			
		115	116	13456			
XV	5	116	129	16641	83979	83205.00	774.00
		116	105	11025			
		116	135	18225			
		116	138	19044			
		116	138	19044			

Uji Linieritas Regresi X_2 atas X_1							
Lanjutan							
K	n	X_1	X_2	X_2^2	ΣX_2^2	$(\Sigma X_2)^2/nK$	$\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2/nK$
XVI	7	117	105	11025	104924	104188.00	736.00
		117	114	12996			
		117	135	18225			
		117	115	13225			
		117	130	16900			
		117	132	17424			
		117	123	15129			
XVII	6	118	117	13689	96882	96266.67	615.33
		118	112	12544			
		118	135	18225			
		118	122	14884			
		118	136	18496			
		118	138	19044			
XVIII	4	119	113	12769	63351	62750.25	600.75
		119	138	19044			
		119	137	18769			
		119	113	12769			
XIX	4	120	110	12100	61137	60762.25	374.75
		120	133	17689			
		120	118	13924			
		120	132	17424			
XX	1	121	137	18769			
XXI	4	122	114	12996	52225	52212.25	12.75
		122	114	12996			
		122	112	12544			
		122	117	13689			
XXII	2	123	121	14641	28097	28084.50	12.50
		123	116	13456			
XXIII	1	124	113	12769			
XXIV	2	125	137	18769	32693	32512.50	180.50
		125	118	13924			
XXV	4	126	133	17689	65306	65025.00	281.00
		126	132	17424			
		126	132	17424			
		126	113	12769			
XXVI	1	127	113	12769			
XXVII	1	128	117	13689			
XXVIII	2	129	131	17161	30157	30012.50	144.50
		129	114	12996			
XXIX	1	131	117	13689			
XXX	3	133	116	13456	49113	48896.33	216.67
		133	131	17161			
		133	136	18496			
XXXI	1	135	140	19600			
XXXII	1	137	136	18496			
XXXIII	1	138	138	19044			
XXXIV	1	140	140	19600			
K = 34	91			1374516			6766.25

Langkah-langkah Perhitungan Uji Linieritas Regresi									
1) Mencari Jumlah Kuadrat Galat									
Jk Galat	=	6766.25							
2) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (TC)									
JK(TC)	=	JK(s)	-	JK(G)					
	=	9484.82	-	6766.25					
	=	2718.57							
3) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap butir jumlah kuadrat									
- (K - 2) untuk JK(TC)	=	34	-	2	=	32			
- (n - k) untuk JK(G)	=	91	-	34	=	57			
4) Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah dibagi oleh dk masing-masing									
RJK(TC)	=	$\frac{2718.57}{32}$	=	84.96					
RJK(G)	=	$\frac{6766.25}{57}$	=	118.71					
5) Menentukan Kelinieran model regresi									
F_{hitung}	=	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	=	$\frac{84.96}{118.71}$	=	0.72			
F_{hitung}	=	0.72							
F_{tabel}	=	Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang							
		K - 2	=	34	-	2	=	32	dan
		dk penyebut n - k	=	91	-	34	=	57	
		pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan F_{tabel} sebesar 1.65							
Kriteria Pengujian :									
		Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$							
		Terima H_1 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$							
Kesimpulan : Karena F_{hitung} (0.72) < F_{tabel} (1,65), maka terima H_0 , artinya model regresi linier.									

Tabel Anava untuk Pengujian Keberartian dan Linieritas Regresi						
			$\hat{X}_2 = 68,68 + 0,46X_1$			
Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	91	1374516				
Regresi a	1	1363731.87				
Regresi b/a	1	1299.31	1299.31	12.19 **	3.95	6.93
Residu	89	9484.82	106.57			
Tuna Cocok	32	2718.57	84.96	0.72 ^{ns}	1.65	2.02
Galat	57	6766.25	118.71			
Keterangan :						
JK = Jumlah Kuadrat						
dk = Derajat Kebebasan						
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat						
** Regresi sangat berarti ($F_{hitung} = 12,19 > F_{tabel} = 6,93$ pada $\alpha = 0,01$)						
^{ns} Regresi linier ($F_{hitung} = 0,72 < F_{tabel} = 1,65$)						



LAMPIRAN 7

PENGUJIAN HIPOTESIS

PENGUJIAN KOEFISIEN KORELASI

1. X_3 dengan X_1

1) Mencari Koefisien Korelasi X_3 dengan X_1 dengan rumus Product Moment

$$\begin{aligned}
 r_{31} &= \frac{\sum X_1 X_3}{\sqrt{\sum X_1^2} \sqrt{\sum X_3^2}} \\
 &= \frac{2651.54}{\sqrt{(6220.13) (7880.62)}} \\
 &= \frac{2651.54}{7001.32} \\
 &= 0.379 \\
 r_{31}^2 &= 0.1436
 \end{aligned}$$

2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi X_3 dengan X_1

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0.379 \sqrt{91-2}}{\sqrt{1-0.379^2}} \\
 &= \frac{(0.379) (9.430)}{\sqrt{0.856359}} \\
 &= \frac{3.57397}{0.9250} \\
 &= 3.86
 \end{aligned}$$

t_{tabel} pada taraf signifikansi (α) 0,05 dengan $dk = n - 2 = 91 - 2 = 89$ adalah sebesar 1.66

Kesimpulan :

Dari hasil perhitung diperoleh $t_{\text{hitung}} 3.86 > t_{\text{tabel}} 1.66$, maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara variabel X_1 (Kepribadian terhadap variabel X_3 (Organizational Citizenship Behavior (OCB))).

Tabel untuk Pengujian Koefisien Korelasi Sederhana					
dk	Koefisien	Koefisien	t_{hitung}	t_{tabel}	
	Korelasi	Determinasi		α = 0,05	α = 0,01
89	0.379	0.1436	3.86 **	1.66	2.37
** Koefisien korelasi sangat signifikan ($t_{hitung} = 3,86 > t_{tabel} = 2,37$ pada $\alpha = 0,01$)					

2. X_3 dengan X_2

1) Mencari Koefisien Korelasi X_3 dengan X_2 dengan rumus Product Moment

$$\begin{aligned}
 r_{32} &= \frac{\sum X_2 X_3}{\sqrt{\sum X_2^2 \sum X_3^2}} \\
 &= \frac{3210.46}{\sqrt{(10784.13) (7880.62)}} \\
 &= \frac{3210.46}{9218.77} \\
 &= 0.348 \\
 r_{32}^2 &= 0.1211
 \end{aligned}$$

2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi X_3 dengan X_2

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0.348 \sqrt{91-2}}{\sqrt{1-0.348^2}} \\
 &= \frac{(0.348) (9.430)}{\sqrt{0.878896}} \\
 &= \frac{3.28164}{0.9370} \\
 &= 3.50
 \end{aligned}$$

t_{tabel} pada taraf signifikansi (α) 0,05 dengan $dk = n - 2 = 91 - 2 = 89$ adalah sebesar 1.66

Kesimpulan :

Dari hasil perhitung diperoleh $t_{\text{hitung}} 3.50 > t_{\text{tabel}} 1.66$, maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara variabel X_2 (Keadilan Organisasi) terhadap variabel X_3 (Organizational Citizenship Behavior (OCB)).

Tabel untuk Pengujian Koefisien Korelasi Sederhana					
dk	Koefisien	Koefisien	t_{hitung}	t_{tabel}	
	Korelasi	Determinasi		$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
89	0.348	0.1211	3.50 **	1.66	2.37
** Koefisien korelasi sangat signifikan ($t_{hitung} = 3,50 > t_{tabel} = 2,37$ pada $\alpha = 0,01$)					

3. X_2 dengan X_1

1) Mencari Koefisien Korelasi X_2 dengan X_1 dengan rumus Product Moment

$$\begin{aligned}
 r_{21} &= \frac{\sum X_1 X_2}{\sqrt{\sum X_1^2 \sum X_2^2}} \\
 &= \frac{2842.87}{\sqrt{(6220.13) (10784.13)}} \\
 &= \frac{2842.87}{8190.16} \\
 &= 0.347 \\
 r_{21}^2 &= 0.1204
 \end{aligned}$$

2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi X_2 dengan X_1

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0.347 \sqrt{91-2}}{\sqrt{1-0.347^2}} \\
 &= \frac{(0.347) (9.430)}{\sqrt{0.879591}} \\
 &= \frac{3.27221}{0.9380} \\
 &= 3.49
 \end{aligned}$$

t_{tabel} pada taraf signifikansi (α) 0,05 dengan $dk = n - 2 = 91 - 2 = 89$ adalah sebesar 1.66

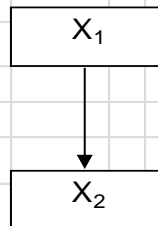
Kesimpulan :

Dari hasil perhitung diperoleh $t_{\text{hitung}} 3.49 > t_{\text{tabel}} 1.66$, maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara variabel X_1 (Kepribadian) terhadap variabel X_2 (Keadilan Organisasi).

Tabel untuk Pengujian Koefisien Korelasi Sederhana					
dk	Koefisien	Koefisien	t_{hitung}	t_{tabel}	
	Korelasi	Determinasi		$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
89	0.347	0.1204	3.49 **	1.66	2.37
** Koefisien korelasi sangat signifikan ($t_{hitung} = 3,49 > t_{tabel} = 2,37$ pada $\alpha = 0,01$)					

Perhitungan Koefisien Analisis Jalur

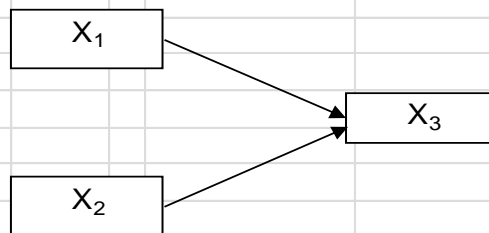
a. Nilai Koefisien Jalur Struktur 1



Menentukan koefisien jalur struktur 1

$$\rho_{21} = r_{21} = 0.347$$

b. Nilai Koefisien Jalur Struktur 2



1) Menentukan matriks korelasi antar variabel

	X_1	X_2	X_3
X_1	1	0.347	0.379
X_2	0.347	1	0.348
X_3	0.379	0.348	1

2) Matriks korelasi antar variabel eksogenus:

	Coloum A	Coloum B
Row 1	1	0.347
Row 2	0.347	1

3) Mencari matriks invers korelasi antar variabel eksogenus:

	X_1	X_2
X_1	$d/((a*d)-(b*c))$	$b/((b*c)-(a*d))$
X_2	$c/((b*c)-(a*d))$	$a/((a*d)-(b*c))$

4) Matriks invers korelasi antar variabel eksogenus:

	X_1	X_2
X_1	1.137	-0.395
X_2	-0.395	1.137

5) Menentukan koefisien jalur:

$$\begin{pmatrix} \rho_{31} \\ \rho_{32} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1.137 & -0.395 \\ -0.395 & 1.137 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} 0.379 \\ 0.348 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 0.294 \\ 0.246 \end{pmatrix}$$

c. Nilai Koefisien Korelasi Ganda

$$\begin{aligned} R^2_{3(12)} &= \begin{pmatrix} \rho_{31} & \rho_{32} \end{pmatrix} \begin{pmatrix} r_{13} \\ r_{23} \end{pmatrix} \\ &= \begin{pmatrix} 0.294 & 0.246 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} 0.379 \\ 0.348 \end{pmatrix} \\ &= 0.1969 \end{aligned}$$

d. Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{(n - k - 1) R^2_{3(12)}}{k (1 - R^2_{3(12)})} \\ &= \frac{(91 - 2 - 1) \cdot 0.1969}{(2) (1 - 0.1969)} \\ &= \frac{17.329}{1.606} \\ &= 10.79 \end{aligned}$$

F_{tabel} pada dk pembilang 2 dan dk penyebut $(91 - 2 - 1) = 88$ dengan $\alpha = 0,05$ sebesar 3,10.

Kesimpulan: Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka koefisien korelasi yang diuji adalah signifikan untuk $\alpha = 5\%$.

e. Pengujian Signifikansi Setiap Koefisien Jalur

$$t = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-R^2)C}{n-k-1}}}$$

Keterangan:

t = tabel distribusi t, dengan derajat bebas = $n - k - 1 = 88$

k = banyaknya variabel eksogen

R^2 = koefisien korelasi ganda

C = Interpolasi

1) Uji t Koefisien Jalur untuk $\rho_{31} = 0.294$

$$t = \frac{\rho_{31}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{3(12)})C_{11}}{n-k-1}}}$$

$$= \frac{0.294}{\sqrt{\frac{(1 - 0.1969) \cdot 1.137}{91 - 2 - 1}}}$$

$$t_{hitung} = 2.882$$

$$t_{tabel (0,05; 88)} = 1.99$$

$$t_{tabel (0,01; 88)} = 2.63$$

Kesimpulan : $t_{hitung} (2.882) > t_{tabel (0,05; 88)} (1,99)$, dengan demikian H_0 ditolak, dan $\rho_{31} = 0.294$ signifikan dan diterima.

2) Uji t Koefisien Jalur untuk $\rho_{32} = 0.246$

$$t = \frac{\rho_{32}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{3(12)})C_{22}}{n-k-1}}}$$

$$= \frac{0.246}{\sqrt{\frac{(1 - 0.1969) \cdot 1.137}{91 - 2 - 1}}}$$

$$t_{hitung} = 2.416$$

$$t_{tabel (0,05; 88)} = 1.99$$

$$t_{tabel (0,01; 88)} = 2.63$$

Kesimpulan : $t_{hitung} (2.416) > t_{tabel (0,05; 88)} (1,99)$, dengan demikian H_0 ditolak, dan $\rho_{32} = 0.246$ signifikan dan diterima.

3) Uji t Koefisien Jalur untuk $\rho_{21} = 0.347$

$$t = \frac{\rho_{21}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{3(12)})C_{11}}{n-k-1}}}$$

$$= \frac{0.347}{\sqrt{\frac{(1 - 0.1969) \cdot 1.137}{91 - 2 - 1}}}$$

$$t_{hitung} = 3.407$$

$$t_{tabel (0,05; 88)} = 1.99$$

$$t_{tabel (0,01; 88)} = 2.63$$

Kesimpulan : $t_{hitung} (3.407) > t_{tabel (0,05; 88)} (1,99)$, dengan demikian H_0 ditolak, dan $\rho_{21} = 0.347$ signifikan dan diterima.

f. Perhitungan Besar Pengaruh Langsung Antar Variabel Eksogenus terhadap Variabel Endogenus						
a. Pengaruh langsung X_1 terhadap X_3				= ρ_{31}		
				= 0.294	=	29.4%
b. Pengaruh langsung X_2 terhadap X_3				= ρ_{32}		
				= 0.246	=	24.6%
c. Pengaruh langsung X_1 terhadap X_2				= ρ_{21}		
				= 0.347	=	34.7%
g. Pengaruh Langsung Antarvariabel dan t_{hitung}						
No.	Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	dk	t_{hitung}	t_{tabel}	
					0.05	0.01
1.	X_1 terhadap X_3	0.294	88	2.882 **	1.99	2.63
2.	X_2 terhadap X_3	0.246	88	2.416 *	1.99	2.63
3.	X_1 terhadap X_2	0.347	88	3.407 **	1.99	2.63
* = Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$)						
** = Sangat Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,01$)						

RIWAYAT HIDUP



Peneliti lahir di Jakarta pada tanggal 20 Maret 1987. Bungsu dari tiga bersaudara ini menikah dengan Ika Puspita Sari pada tahun 2013 dan dikaruniai seorang anak laki-laki bernama Alfito Althafurrahman. Menyelesaikan pendidikan S1 bidang manajemen pemasaran di UIN Jakarta pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan S2 bidang manajemen pendidikan di UNJ pada tahun 2010. Sebelumnya menyelesaikan pendidikan dasar di SD Kartika Sari Jakarta pada tahun 1999, MTsN 4 Jakarta pada tahun 2002, dan SMUN 109 Jakarta pada tahun 2005. Pernah bekerja sebagai surveyor Kementerian Agama, Staf Procurement PT Tripatra, Staf TU Koperasi SMK Al Musyarrofah Jakarta. Saat ini peneliti aktif sebagai Pendidik dan Berwirausaha.

