

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Karakteristik Sampel Penelitian

Karakteristik sampel dalam penelitian ini yaitu populasi yang ada dalam penelitian ini adalah Guru SMA Negeri yang ada di Wilayah I Jakarta Pusat dengan jumlah 181 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling*. *Proportional random sampling* adalah pengambilan sampel secara acak dengan memperhatikan proporsi tiap wilayah populasi, dan menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel, maka sampel yang diperoleh dari perhitungan tersebut adalah sebanyak 64 orang guru yang akan diteliti oleh peneliti. Berikut adalah karakteristik-karakteristik dari sampel yang didapat setelah peneliti melakukan penelitian di lapangan.

##### a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 orang guru yang berada di SMA Negeri yang berada di Wilayah I Jakarta Pusat yang terdiri dari beberapa SMA yaitu : SMA Negeri 1 Jakarta, SMA Negeri 4 Jakarta, SMA Negeri 7 Jakarta, SMA Negeri 10 Jakarta, SMA Negeri 20 Jakarta, SMA Negeri 24 Jakarta, SMA

Negeri 25 Jakarta, dan SMA Negeri 35 Jakarta. Dan dari sampel tersebut terdiri dari orang yang berjenis kelamin Laki-laki 21 orang atau sebesar 33% dan 43 orang yang berjenis kelamin perempuan atau sebesar 67%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang berhasil dihimpun datanya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>NO</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Laki-laki	21	33%
2	Perempuan	43	67%
<b>Jumlah</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

Sumber : Tabel Data Guru Berdasarkan Jenis Kelamin (Data Lapangan Diolah oleh peneliti, 2018)

Digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut :



**Gambar 4.1 Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber : Tabel Data Frekuensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin (Data Lapangan Diolah oleh peneliti, 2018)

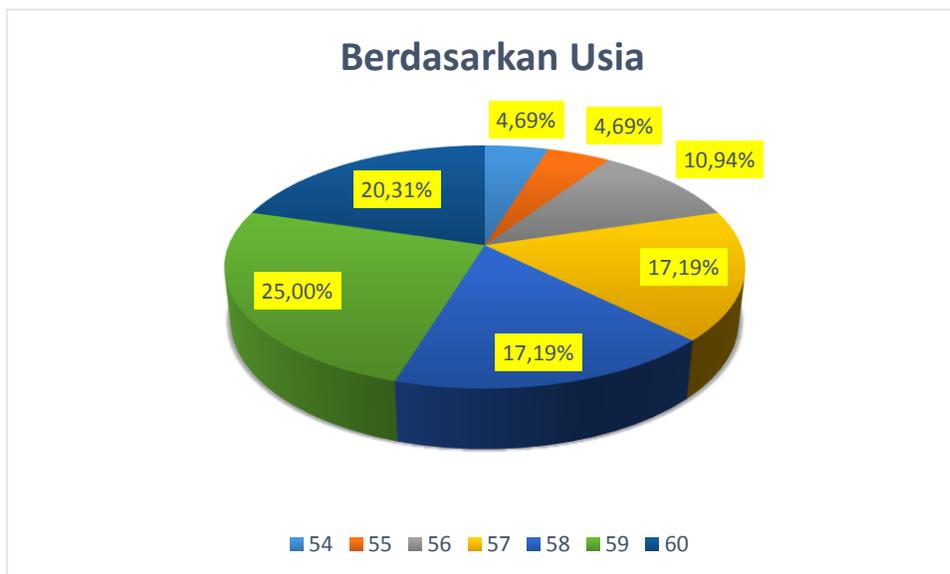
b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dari 64 guru di SMA Negeri di Wilayah I Jakarta Pusat maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia**

No	Usia	1	Frekuensi	Persentase
1	54	3	3	4.69%
2	55	3	3	4.69%
3	56	7	7	10.94%
4	57	11	11	17.19%
5	58	11	11	17.19%
6	59	16	16	25.00%
7	60	13	13	20.31%
<b>Jumlah</b>			64	100.00%

Usia 54 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 4.69%, 55 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 4.69% , 56 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 10.94% , 57 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 17.19% , 58 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 17.19%, tahun 59 sebanyak 16 orang atau sebesar 25.00% dan 60 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 20.31%. Digambarkan dalam bentuk diagram, sebagai berikut :



**Gambar 4.2 Diagram Frekuensi Berdasarkan Usia**

Sumber : Tabel Data Frekuensi Guru Berdasarkan Usia (Data Lapangan Diolah oleh peneliti, 2018)

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dari 64 guru di SMA Negeri Wilayah I Jakarta Pusat maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Distribusi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	21	33%
2	Perempuan	43	67%
<b>JUMLAH</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Pendidikan terakhir S2 sebanyak 14 orang guru atau sebesar 22 % , dan pendidikan S1 sebanyak 49 orang guru atau sebesar 78 %. Hasil data tersebut juga digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



**Gambar 4.3 Diagram Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Sumber : Tabel Data Frekuensi Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir (Data Lapangan Diolah oleh peneliti, 2018)

## 2. Deskripsi Data Di Lapangan

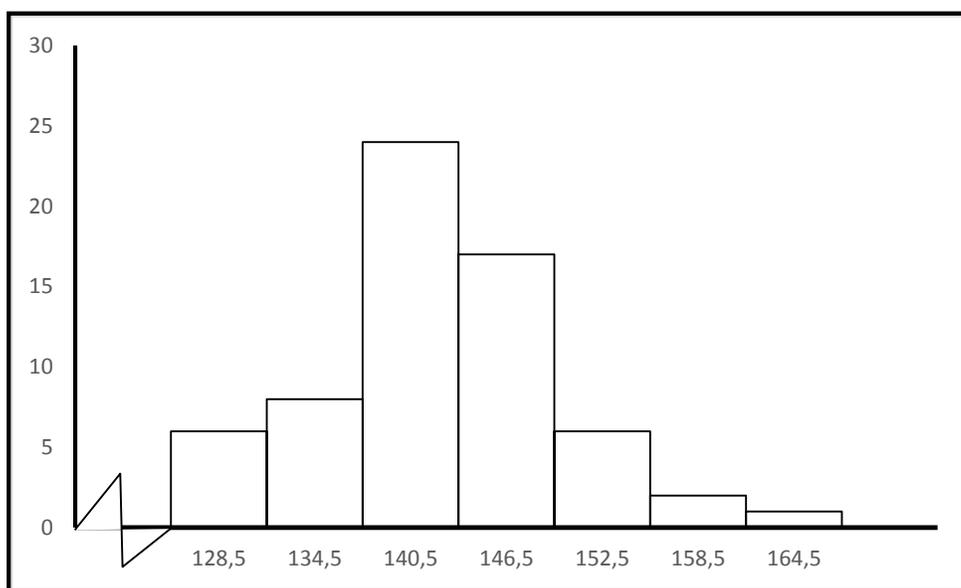
### a. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan dengan indikator yang diteliti, dengan menggunakan angket 35 item pertanyaan yang telah sebelumnya di lakukan uji validitas dan uji reliabilitas dari variabel Lingkungan Kerja, yang telah di jawab oleh guru di SMA Negeri Wilayah I Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil dari angket tersebut yang telah di jawab oleh 64 orang Guru SMA Negeri di Wilayah I Jakarta Pusat, didapat nilai tertinggi yaitu 168 dan nilai terendah yaitu 129 dengan perolehan skor rata-rata yaitu 145.313, dan simpangan baku yaitu sebesar 7.46 Perolehan data di gambarkan pada tabel, sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
129 - 134	128.5	134.5	6	9.4%
135 - 140	134.5	140.5	8	12.5%
141 - 146	140.5	146.5	24	37.5%
147 - 152	146.5	152.5	17	26.6%
153 - 158	152.5	158.5	6	9.4%
159 - 164	158.5	164.5	2	3.1%
165 - 170	164.5	170.5	1	1.6%
<b>Jumlah</b>			<b>64</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan pengujian data dalam distribusi frekuensi variabel Lingkungan Kerja dibuatlah histogramnya dengan batas interval 128.5-164.5 sebagai berikut :



**Gambar 4.4 Histogram Frekuensi Lingkungan Kerja**

b. Deskripsi Data Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil angket yang sudah di uji coba oleh peneliti dengan melakukan uji validaitas dan uji reliabilitas dari variabel Motivasi yang di jawab oleh guru yang ada di SMA Negeri di Wilayah I Jakarta Pusat, setelah hasil uji tersebut tersisa sebanyak 35 butir pertanyaan dari variabel Motivasi.

Berdasarkan hasil angket tersebut di dapat angka tertinggi sebesar 171, dan terendah sebesar 117, dengan perolehan skor

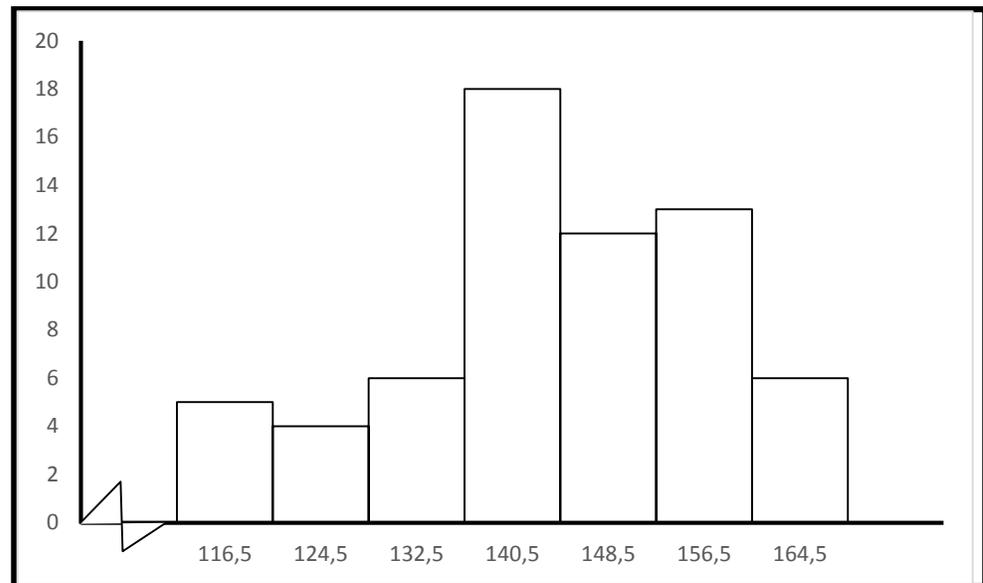
rata-rata sebesar 148.031 dan simpangan baku sebesar: 12.94

Perolehan data di gambarkan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Motivasi**

<b>Kelas</b>	<b>Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
117	- 124	116.5	124.5	5	7.8%
125	- 132	124.5	132.5	4	6.3%
133	- 140	132.5	140.5	6	9.4%
141	- 148	140.5	148.5	18	28.1%
149	- 156	148.5	156.5	12	18.8%
157	- 164	156.5	164.5	13	20.3%
165	- 172	164.5	172.5	6	9.4%
Jumlah				64	100%

Berdasarkan pengujian data dalam distribusi frekuensi variabel Motivasi dapat di ketahui bahwa dari 64, dan dibuat histogram dengan batas-batas kelas interval 116.5-164.5 sebagai berikut :



**Gambar 4.5 Diagram Histogram Frekuensi Motivasi**

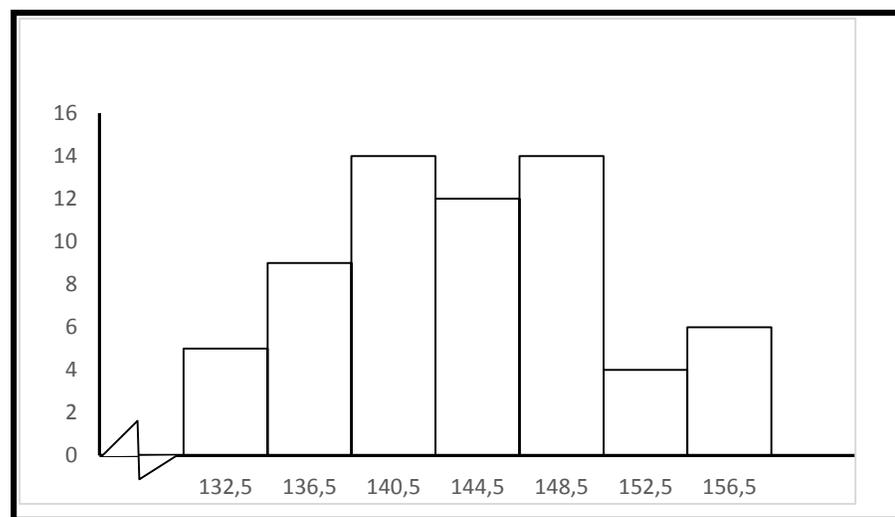
c. Deskripsi Data Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil angket yang sudah dilakukan uji coba oleh peneliti, dengan melakukan uji coba validitas dan reliabilitas dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang di isi oleh guru yang berada di SMA Negeri Wilayah I Jakarta Pusat, setelah hasil uji coba tersebut, tersisa sebanyak 35 butir pertanyaan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil angket tersebut di dapat angka tertinggi sebesar 160, dan terendah sebesar 133, dengan perolehan skor rata-rata sebesar 146.031 dan simpangan baku sebesar 6.87 Perolehan data di gambarkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi OCB

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
133 - 136	132.5	136.5	5	7.8%
137 - 140	136.5	140.5	9	14.1%
141 - 144	140.5	144.5	14	21.9%
145 - 148	144.5	148.5	12	18.8%
149 - 152	148.5	152.5	14	21.9%
153 - 156	152.5	156.5	4	6.3%
157 - 160	156.5	160.5	6	9.4%
Jumlah			64	100%

Berdasarkan pengujian data dalam distribusi frekuensi variabel *organizational citizenship behavior* dapat di ketahui bahwa dari 64, dan di buat histogram dengan batas-batas kelas interval 132.5-156.5 sebagai berikut :



Gambar 4.6. Histogram Variabel OCB

## B. Pengujian Persyaratan Analisis

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas memiliki kriteria, jika data tidak berdistribusi normal kriteria tersebut adalah sebagai berikut :  $H_0$  di tolak jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$  , dan sebaliknya untuk kriteria data berdistribusi normal adalah  $H_0$  di terima jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$ ..

Berdasarkan hasil pengujian Normalitas dengan menggunakan uji *Lilliefors*. nilai  $n = 64$  , dengan taraf signifikan  $\alpha = 0.1$  ,  $L_{tabel}$  adalah : 0.101 Dari Skor  $X_1$  (Lingkungan Kerja) di peroleh  $L_{hitung}$  0.061, dan dari skor  $X_2$  (Motivasi) diperoleh  $L_{hitung}$  0.099 Nilai  $L_{hitung}$  Kedua Variabel lebih kecil dar  $L_{tabel}$ , maka dapat di simpulkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi Normal. Digambarkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7 Galat Taksiram Regresi**

Galat Taksiran Regresi	n	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$	Keterangan
			$\alpha = 0,1$	
Y atas $X_1$	64	0.061	0.101	Normal
Y atas $X_2$	64	0.099	0.101	Normal

## 2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah data bersifat homogen atau tidak. Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji Barlet's dengan menggunakan taraf signifikansi 10% untuk varians kelompok data Y atas  $X_1$  dan Y atas  $X_2$ .

Dan memiliki ketentuan sebagai berikut :

$H_0$  : Varians Y atas  $X_{1,2,\dots,n}$  homogen

$H_a$  : Varians Y atas  $X_{1,2,\dots,n}$  tidak homogen

Dan memiliki kriteria sebagai berikut :

$H_0$  diterima, jika  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$

$H_0$  ditolak, jika  $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Uji Homogenitas**

Varians	dk	$\chi^2_{hitung}$	$\chi^2_{tabel} (\alpha, 0,1)$	Keterangan
Y atas $X_1$	33	21.57	43.7	Homogen
Y atas $X_2$	33	24.50	43.7	Homogen

Berdasarkan hasil hitung yang dirumuskan pada tabel diatas, dapat bahwa nilai  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ , dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, dan varians kelompok data Y atas  $X_1$  adalah homogen, dan kelompok data Y atas  $X_2$  adalah homogen.

### C. Pengujian Hipotesis Penelitian

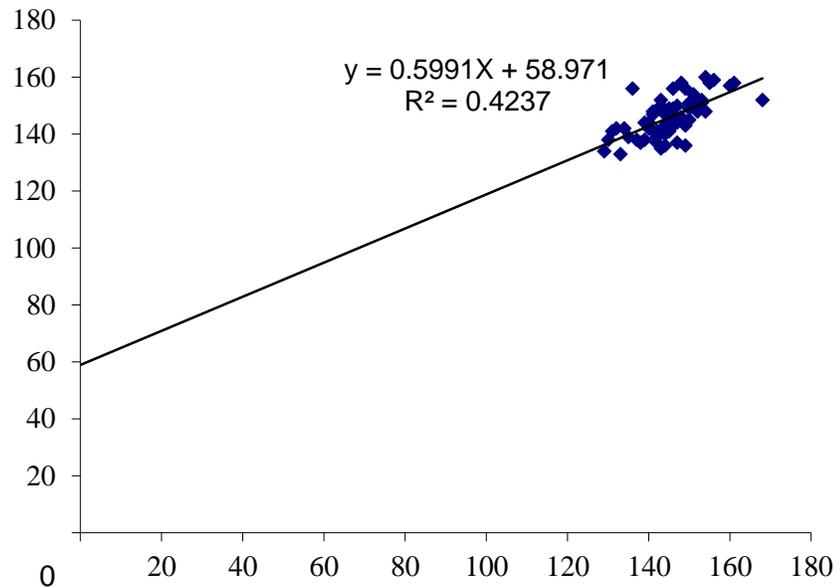
Pengujian hipotesis ini dilakukan bermaksud untuk mengetahui adanya korelasi (hubungan) yang terjadi di antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat, ada tiga hipotesis yang dirumuskan dan diuji oleh peneliti, sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior*.
2. Terdapat hubungan positif antara motivasi dengan *organizational citizenship behavior*.
3. Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*.

#### a. Hipotesis Pertama

Terdapat hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior*.

Dari hasil uji regresi liner antara kedua variabel Y atas  $X_1$  adalah  $\hat{Y} = a + bX_1$ , diketahui bahwa: konstanta  $a = 58.97$  dan regresi  $b = 0.599$  Dengan demikian di dapat bentuk persamaan hubungan antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. ( $\hat{Y} = 58,97 + 0,599 X_1$ ), dan bila digambarkan dengan bentuk grafik persamaan linier, sebagai berikut :



**Gambar 4.7 Persamaan Regresi OCB dengan Lingkungan Kerja**

Dari hasil perhitungan keberartian dan kelinieran regresi yang dilakukan dengan menggunakan uji F dan hasilnya diuraikan sebagai berikut :

Hasil persamaan regresi antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan OCB ( $Y$ ) dengan taraf signifikansi ( $\alpha=0,1$ ) diperoleh hasil  $F_{hitung}$  45.58, lebih besar dari  $F_{tabel}$  2.79, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi sederhana  $Y$  dengan  $X_1$  terbukti signifikan. Hasil uji linieritas dengan taraf signifikansi ( $\alpha=0,1$ ), nilai  $F_{hitung}$  0.52 lebih

kecil dari  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 1.65. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi sederhana Y dengan  $X_1$  terbukti Linier.

**Tabel 4.9 Hasil Analisis Anava Persamaan Regresi**

$$(\hat{Y} = 58.97 + 0.599 X_1)$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	RJK	$F_{\text{hitung}}$	$F_{\text{tabel}}$
TOTAL	64	1367778			
Regresi a	1	1364808.06			
regresi b/a	1	1258.38	1258.38	45.58	2.79
Residu	62	1711.55	27.61		
Tuna Cocok	40	774.72	20.39	0.52	1.65
Galat Keleliruan	24	936.83	39.03		

Keterangan:

Dk = derajat kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK= Rata-rata Jumlah Kuadrat

\*\* = Regresi signifikan (  $45.58 > 2.79$  pada  $\alpha = 0,1$ )

Ns = Non Signifikansi, berarti Linear ( $0,52 < 1,65$  pada  $\alpha = 0,1$ )

Berdasarkan hasil uji signifikansi korelasi parsial antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan variabel *organizational citizenship behavior* (Y), dengan dk = 62, dan  $r_{y1} = 0.651$ , dan nilai  $t_{\text{hitung}} = 6.75$  dan  $t_{\text{tabel}} = 1.67$ . Dan dapat disimpulkan berdasarkan nilai tersebut bahwa  $t_{\text{hitung}} >$  dari  $t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka terdapat hubungan positif antara variabel

lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan *organizational citizenship behavior* (Y). Dan dapat dihitung pula melalui koefisiensi determinasi yaitu ( $r_{y1}$  di kuadratkan menjadi 0.424) yang berarti bahwa 42.4% proporsi varians *organizational citizenship behavior* dijelaskan oleh lingkungan kerja. Berikut tabel hasil uji koefisien korelasi  $X_1$  Y

**Tabel 4.10 Koefisiensi Korelasi Sederhana Lingkungan Kerja dengan OCB**

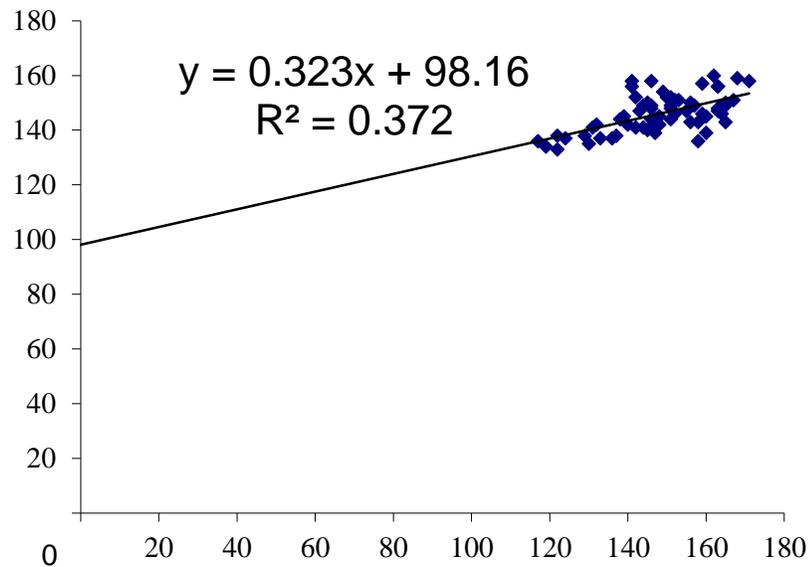
dk	Koefisien Korelasi Sederhana	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
			$\alpha = 0,01$
62	$r_{y1} = 0.651$	6.75	2.66

signifikan ( $t_{hitung} = 6.75 > t_{tabel} = 2.66$  pada  $\alpha = 0,01$ )

b. Hipotesis kedua

Terdapat hubungan positif antara motivasi dengan *organizational citizenship behavior*.

Dari hasil uji liner di antara kedua variabel Y atas  $X_2$   $\hat{Y} = a + bX_2$ , diketahui bahwa nilai konstanta  $a = 98.16$  dan regresi  $b = 0.323$ , dengan demikian didapat bentuk persamaan hubungan antara motivasi dengan *organizational citizenship behavior* (Regresi  $\hat{Y} = 98.16 + 0.323 X_2$ ), dan bila digambarkan dalam bentuk persamaan grafik linier adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.8 Persamaan Regresi OCB dengan Motivasi**

Dari hasil perhitungan keberartian dan kelinieran regresi yang dilakukan dengan menggunakan uji F dan hasilnya di uraikan sebagai berikut :

Hasil persamaan regresi antara Varibel Motivasi ( $X_2$ ) dengan OCB (Y) dengan taraf signifikansi ( $\alpha=0,1$ ) diperoleh hasil  $F_{hitung}$  36.67 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2.79, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi sederhana Y dengan  $X_2$  terbukti signifikan, Hasil uji linieritas dengan taraf signifikansi ( $\alpha=0,1$ ), nilai  $F_{hitung}$  1.50 lebih kecil dari  $F_{tabel}$  1.65 Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi sederhana Y dengan  $X_2$  terbukti Linier.

**Tabel 4.11 Hasil Analisis Anava Persamaan Regresi**

$$(\text{Regresi } \hat{Y} = 98.16 + 0.323 X_2)$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
TOTAL	64	1367778			
Regresi a	1	1364808.06			
regresi b/a	1	1103.68	1103.68	36.67	2.79
Residu	62	1866.26	30.10		
Tuna Cocok	40	1313.18	34.56	1.50	1.65
Galat Keleliruan	24	553.08	23.05		

Keterangan:

Dk = derajat kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

\*\* = Regresi signifikan ( $36.67 > 2.79$  pada  $\alpha = 0,1$ )

ns = Non Signifikansi, berarti Linear ( $1,50 < 1,65$  pada  $\alpha = 0,1$ )

Berdasarkan hasil uji signifikansi korelasi parsial antara variabel motivasi ( $X_2$ ) dengan variabel *organizational citizenship behavior* (Y), dengan dk = 62, dan  $r_{y2} = 0.610$ , dan nilai thitung = 3.67 dan Ttabel = 2.66, Dan dapat disimpulkan berdasarkan nilai tersebut bahwa thitung > dari ttabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka terdapat hubungan positif antara variabel motivasi ( $X_2$ ) dengan *organizational citizenship behavior* (Y). Dan dapat dihitung pula melalui koefisiensi

determinasi yaitu ( $r_{y1}$  di kuadratkan menjadi 0.372) yang berarti bahwa 37,2% proporsi varians *organizational citizenship behavior* dijelaskan oleh lingkungan kerja. Berikut tabel hasil uji koefisien korelasi  $X_2Y$ :

**Tabel 4.12 Koefisiensi Korelasi Sederhana Motivasi dengan OCB**

Dk	Koefisien Korelasi Sederhana	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
			$\alpha = 0,01$
62	$R_{y2} = 0.610$	6.06	2.66

c. Hipotesis Ketiga

Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*. Dan dari hasil perhitungan keberartian dan kelinieran regresi yang dilakukan dengan menggunakan uji F seperti pada 2 hipotesis sebelumnya, dan hasilnya diuraikan sebagai berikut:

Dari hasil uji linier antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  diketahui bahwa nilai konstanta  $a = 54.488$  dan regresi  $b_1 = 0.425$ , dan  $b_2 = 0.201$ , dengan demikian di dapat bentuk persamaan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior* ( $\bar{Y} = a + b_1\bar{X}_1 + b_2\bar{X}_2$ ).

Hasil persamaan regresi antara Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan *organizational*

*citizenship behavior* (Y) dengan taraf signifikansi ( $\alpha=0,1$ ) diperoleh hasil  $F_{hitung}$  34.68 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2.39 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*. Berikut tabel analisis anava :

**Tabel 4.13 Hasil Analisis Anava Persamaan Regresi**

$$\text{(Regresi } \hat{Y} = 54.488 + 0.425 X_1 + 0.201 X_2)$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
TOTAL	64	1367778			
Regresi	2	1580.14	790.07	34.68	2.39
Residu	61	1389.80	22.78		

Keterangan:

Dk = derajat kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

\*\* = Regresi signifikan ( $34.68 > 2.39$  pada  $\alpha = 0,1$ )

Koefisien korelasi ganda kedua variabel bebas dengan variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior*  $(R_{y.12})^2 = (0.729)$  dan jika dikuadratkan menjadi = 0.5314 jika dipresentasikan sebesar 53.14% varians *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh lingkungan kerja dan motivasi.

Selanjutnya hubungan antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan *organizational citizenship behavior* dan dikontrol dengan variabel motivasi ( $X_2$ ), hubungan tersebut dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi parsial. Hasil dari analisis koefisiensi korelasi parsial digambarkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.14. Koefisiensi Korelasi Sederhana  $X_1$  Y Pengontrol  $X_2$**

Dk	Koefisien Korelasi Sederhana	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
			$\alpha = 0,01$
61	$r_{y1.2} = 0.505$	4.57	2.66

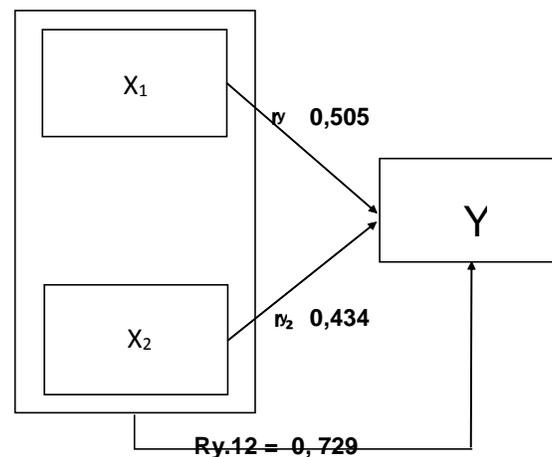
Berdasarkan tabel perhitungan di atas dengan menggunakan taraf signifikan 0.01, di dapat  $t_{hitung} 4.57 >$  dari  $t_{tabel} 2.66$  Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan *organizational citizenship behavior* (Y) dikontrol dengan variabel motivasi ( $X_2$ ).

Selanjutnya hubungan antara motivasi ( $X_2$ ) dengan *organizational citizenship behavior* dan dikontrol dengan variabel variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ). Hubungan tersebut dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi parsial. Hasil dari analisis koefisiensi korelasi parsial digambarkan pada tabel sebagai berikut

**Tabel.4.15 Koefisien Korelasi Sederhana  $X_2$  Y Pengontrol  $X_1$** 

dk	Koefisien Korelasi Sederhana	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
			$\alpha = 0,1$
61	$r_{y_{1.2}} = 0.434$	3.76	1.67

Berdasarkan tabel perhitungan di atas dengan menggunakan taraf signifikan 0.1 , di dapat  $t_{hitung}$  3.76 > dari  $t_{tabel}$  1.67 Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif motivasi ( $X_2$ ) antara variabel dengan *organizational citizenship behavior* (Y) dikontrol dengan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ).

**Gambar 4.9 (Model Empiris Antar Variabel)**

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 1. Hubungan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan *organizational citizenship behavior* (Y)

Berdasarkan hasil uji signifikansi korelasi parsial antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan variabel *organizational citizenship behavior* (Y), dengan  $dk = 62$ , dan  $r_{y1} = 0.651$  dan nilai  $t_{hitung} = 6.75$  dan  $t_{tabel} = 1.67$  dan dapat disimpulkan berdasarkan nilai tersebut bahwa  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka terdapat hubungan positif antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan *organizational citizenship behavior* (Y).

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa yang telah dikatakan oleh Sumayya Begum and Mohammad Amzad Hossain Sarker. "*Coefficient analysis shows that work environment positively related with organizational citizenship behavior but benefit package and promotional opportunities is negatively related with OCB*"<sup>1</sup>. Analisis koefisien menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dengan perilaku kewargaan organisasi tetapi paket manfaat dan peluang promosi berhubungan negatif dengan OCB.

---

<sup>1</sup> Sumayya Begum and Mohammad Amzad Hossain Sarker *Investigating the Impact of Work Environment, Benefits, and Promotion Opportunities on OCB: An Empirical Study* (School of Management Science & Engineering, Wuhan University of Technology, Wuhan).

Adapun bukti penelitian ini difokuskan pada guru yang ada di SMA Negeri Wilayah I Jakarta Pusat, dengan batasan-batasan tertentu. Hasil penelitian ini terjadi dikarenakan bahwa lingkungan yang baik cenderung mengakibatkan hubungan antar individu atau interaksi sosial menjadi lebih dekat, dan lingkungan juga menysaratkan dan mendukung kebersihan di tempat kerja, dan lingkungan kerja juga membutuhkan keamanan di tempat kerja, lingkungan kerja juga juga harus sesuai dengan jam kerja yang seharusnya bagi guru yang bekerja, dan lingkungan juga membutuhkan fasilitas-fasilitas yang nantinya dapat mendukung semua pekerjaan yang akan dilakukan oleh guru. Dimana semua hal tersebut mempunyai hubungan atau dampak yang baik dengan *organizational citizenship behavior*.

2. Hubungan Motivasi ( $x_2$ ) dengan *organizational citizenship behavior* (Y)

Berdasarkan hasil uji signifikansi korelasi parsial antara variabel motivasi ( $X_2$ ) dengan variabel *organizational citizenship behavior* (Y), dengan  $dk = 62$  dan  $r_{y1} = 0.610$  dan nilai  $t_{hitung} = 6.06$  dan  $t_{tabel} = 1.67$ . Dan dapat disimpulkan berdasarkan nilai tersebut bahwa  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka terdapat hubungan positif antara variabel motivasi ( $X_2$ ) dengan *organizational citizenship behavior* (Y).

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa yang telah dikatakan oleh Menurut Deww Zhang *“The antecedents mentioned in the previous section can be used as guidelines to improve the rate of OCB –through motivating employees for example, or promoting better relationships between supervisors and staff, and among staff in general to encourage OCB in your workplace”*<sup>2</sup>. Antecedes disebutkan di bagian sebelumnya. Dapat digunakan sebagai pedoman untuk meningkatkan tingkat OCB melalui memotivasi karyawan misalnya, atau mempromosikan hubungan yang lebih baik antara supervisor dan staf, dan di antara staf pada umumnya. Untuk mendorong OCB di tempat kerja anda.

Adapun bukti penelitian ini difokuskan pada guru yang ada di SMA Negeri Wilayah I Jakarta Pusat, dengan batasan-batasan tertentu. Hasil penelitian ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi yang baik cenderung mengakibatkan munculnya pengembangan diri dari individu itu sendiri, dan motivasi yang baik dalam bekerja yang selalu dilakukan oleh seseorang saat ia bekerja, yang nantinya akan membuat seseorang mendapatkan penghargaan (*reward*), dan motivasi yang baik, akan membuat seseorang menginginkan kepuasan dengan apa yang telah ia lakukan dalam pekerjaannya, dan motivasi

---

<sup>2</sup> Deww Zhang *Organisational Citizenship Behaviour* (PSYCH761 White Paper OCB, 2011), h.8

yang baik akan membuat seseorang memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi dan baik dalam pekerjaan mereka, dan dengan motivasi yang tinggi dan baik akan membuat seseorang bekerja dengan tekun atau ulet dalam setiap pekerjaan yang akan dia lakukan ditempat ia bekerja. Dimana semua hal tersebut mempunyai hubungan atau dampak yang baik dengan *organizational citizenship behavior*.

3. Hubungan Lingkungan kerja dan Motivasi secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*

Berdasarkan hasil hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*. Koefisien korelasi ganda kedua variabel bebas dengan variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior*  $(R_{y.12})^2 = (0.729)$  dan jika dikuadratkan menjadi  $= 0.5314$  jika dipresentasikan sebesar 53.14% varians *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh lingkungan kerja dan motivasi.

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa yang telah dikatakan oleh Menurut Michael Armstorng mengatakan "*enhance motivation through the work itself, the work environment, leadership and opportunities for growth*"<sup>3</sup>. Meningkatkan motivasi melalui kerja itu

---

<sup>3</sup> Michael Armstrong, Armstrong's Handbook of human Resource Mangement Practice (London: Kogan Page, 2009), h.353

sendiri, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kesempatan untuk berkembang. Dan Menurut Podsakoff dkk, faktor yang terkait dengan OCB adalah karakteristik individu (meliputi kepuasan kerja, komitmen, persepsi terhadap organisasi, motivasi kepribadian), karakteristik tugas dan karakteristik organisasi (meliputi budaya dan iklim organisasi, dukungan organisasional, dan kohesivitas kelompok), karakteristik kepemimpinan (meliputi dukungan dan perilaku kepemimpinan, kualitas hubungan atasan dengan bawahan).

Adapun bukti penelitian ini difokuskan pada guru yang ada di SMA Negeri Wilayah I Jakarta Pusat, dengan batasan-batasan tertentu. Hasil penelitian ini terjadi dikarenakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memiliki hubungan dengan *organizational citizenship behavior* dan begitu pula dengan motivasi, dimana kedua hal tersebut mempunyai hubungan yang baik dengan *organizational citizenship behavior*. Semua itu saling mempunyai hubungan karena dengan lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan motivasi dan keduanya saling bersama-sama juga memiliki berhubungan erat dengan *organizational citizenship behavior*.

## E. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Terbatasnya jumlah sampel yang berada di dalam populasi yaitu guru yang memiliki status sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang berada di SMA Negeri di Wilayah I Jakarta Pusat.
2. Variabel yang diteliti terbatas pada lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel (x) dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel (y) guru SMA Negeri di Wilayah I Jakarta Pusat. Sementara masih banyak variabel lain yang juga mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.
3. Masih banyaknya kekurangan dalam penelitian ini di karenakan keterbatasannya tenaga dan waktu, sehingga peneliti hanya mengambil wilayah penelitian yang berada dekat dengan tempat tinggal peneliti.

