

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Jumlah dari populasi tersebut adalah 103 pegawai negeri sipil yang tersebar di wilayah 1 dan wilayah 2. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan peneliti menggunakan rumus *Slovin* dalam menentukan sampel penelitian. Berikut adalah karakteristik-karakteristik sampel yang didapat oleh peneliti setelah terjun ke lapangan untuk pengambilan data.

a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

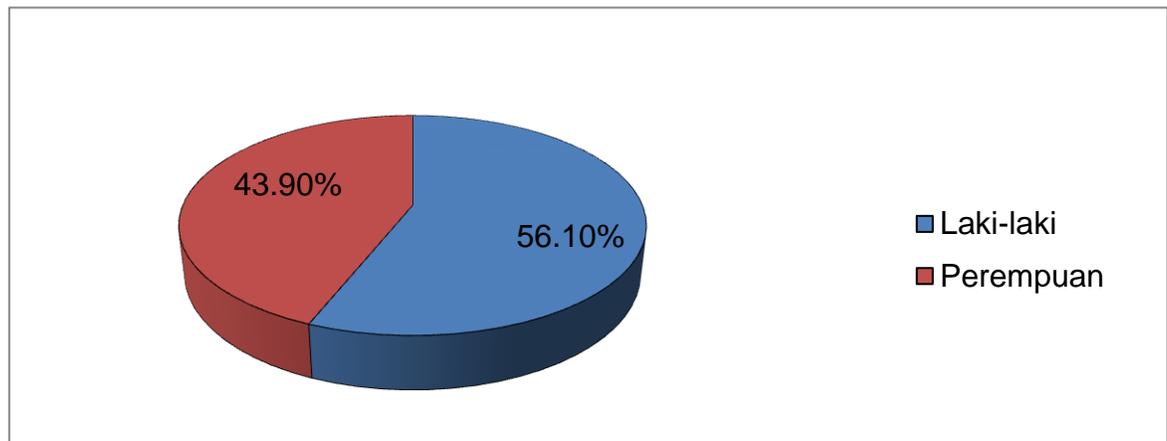
Pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 pegawai yang terdiri dari Subbag tata usaha, seksi SD dan PLB, seksi SMA, seksi SMK, seksi prasarana dan sarana pendidikan (Prasardik), seksi Pendidikan Anak Usia Dini dan Nonformal Informal (PAUDNI), seksi Sumber Daya Manusia (SDM). Dari 82 orang pegawai terdiri dari 46 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 56,10% dan

36 orang pegawai perempuan atau sebesar 43,90,%. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	46	56,10%
2	Perempuan	36	43,90%
Jumlah		82	100%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini:



Gambar 4.1
Diagram Pie Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

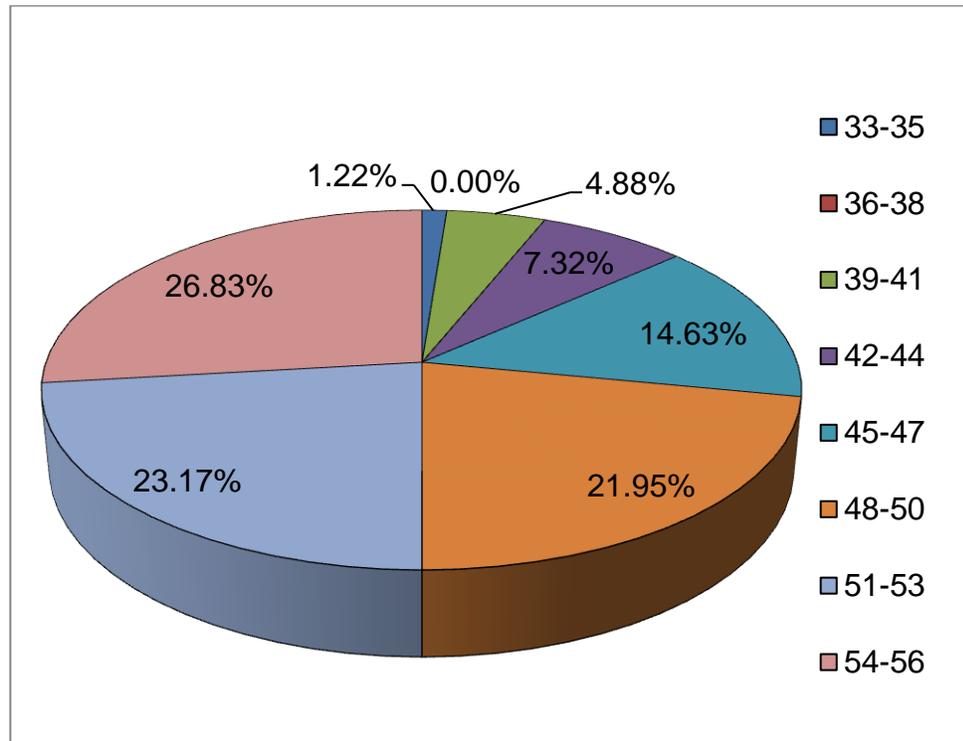
Pegawai yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan usia maka terbagi menjadi beberapa

rentangan. Untuk rentang usia 33-35 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 1,22%, usia 36-38 tahun sebanyak 0 orang atau sebesar 0%, usia 39-41 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 4,88%, usia 42-44 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 7,32%, usia 45-47 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 14,63%, usia 48-50 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 21,95%, usia 51-53 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 23,17%, dan usia 54-56 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 26,83%. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	33 – 35 tahun	1	1,22%
2	36 – 38 tahun	0	0,00%
3	39 – 41 tahun	4	4,88%
4	42 – 44 tahun	6	7,32%
5	45 – 47 tahun	12	14,63%
6	48 – 50 tahun	18	21,95%
7	51 – 53 tahun	19	23,17%
8	54 – 56 tahun	22	26,83%
Jumlah		82	100%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini:



Gambar 4.2

Diagram Pie Distribusi Sampel Berdasarkan Usia

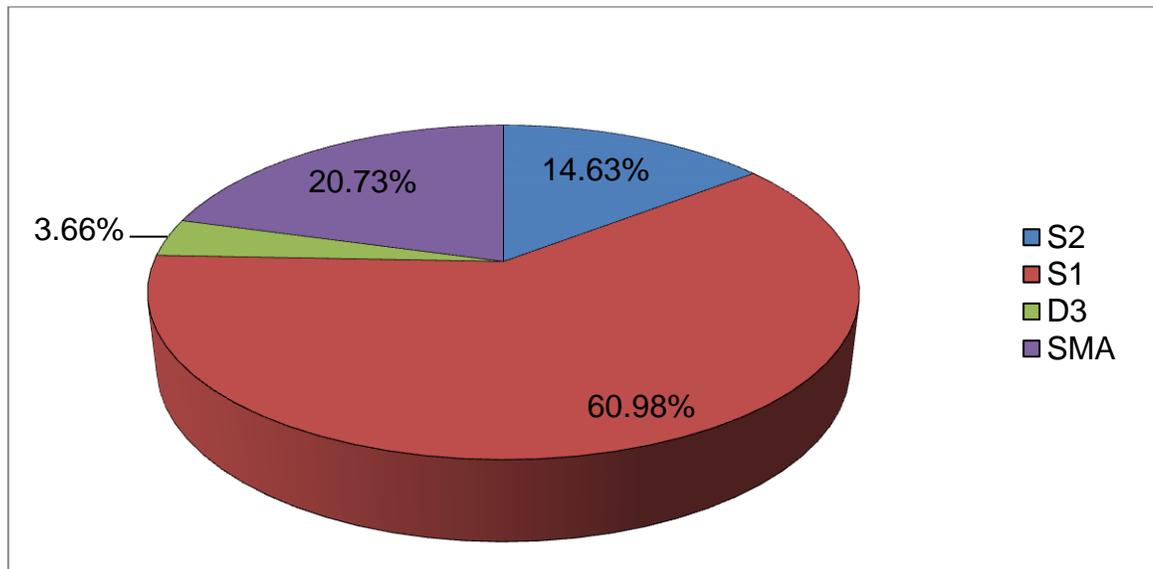
c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan pendidikan terakhirnya, terdiri dari 12 orang lulusan S2 atau sebesar 14,63%, 50 orang lulusan S1 atau sebesar 60,98%, 3 orang lulusan D3 atau sebesar 3,66%, dan 17 orang lulusan SMA atau sebesar 20,73%. Distribusi frekuensi dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	S2	12	14,63%
2	S1	50	60,98%
3	D3	3	3,66%
4	SMA	17	20,73%
Jumlah		82	100%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :



Gambar 4.3
Diagram Pie Distribusi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

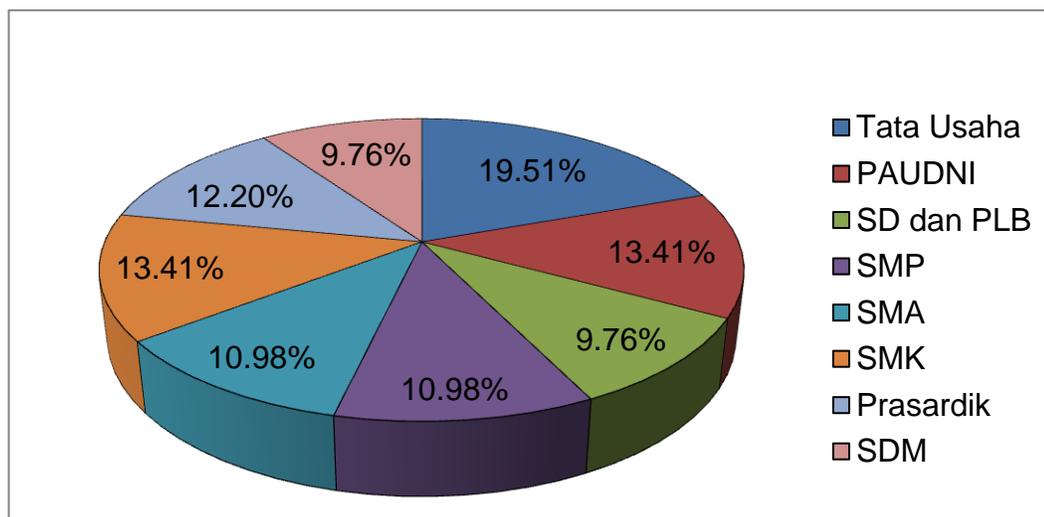
d. Karakteristik Sampel Berdasarkan Bidang Kerja

Berdasarkan bidang kerja anggota sampel berbeda-beda. Anggota sampel yang memiliki bidang kerja di Tata Usaha sebanyak 16 orang pegawai atau sebesar 19,51%, sedangkan anggota sampel yang memiliki bidang kerja di PAUDNI sebanyak 11 orang pegawai atau sebesar 13,41%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SD dan PLB yaitu sebanyak 8 orang pegawai atau sebesar 9,76%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SMP sebanyak 9 orang pegawai atau sebesar 10,98%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SMA sebanyak 9 orang pegawai atau 10,98%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja SMK sebanyak 11 orang pegawai atau 13,41%, selanjutnya yang memiliki bidang kerja prasarana dan sarana pendidikan sebanyak 10 orang atau 12,20% dan yang terakhir yang memiliki bidang kerja Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 8 orang pegawai atau 9,76%. Distribusi frekuensi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Bidang Kerja

No	Seksi	Frekuensi	Persentase
1	Tata Usaha	16	19.51%
2	PAUDNI	11	13.41%
3	SD dan PLB	8	9.76%
4	SMP	9	10.98%
5	SMA	9	10.98%
6	SMK	11	13.41%
7	Prasardik	10	12.20%
8	SDM	8	9.76%
JUMLAH		82	100.00%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini:



Gambar 4.4
Diagram Pie Distribusi Sampel Berdasarkan Bidang Kerja

2. Deskripsi Data di Lapangan

a. Deskripsi Data Variabel Keadilan Organisasi

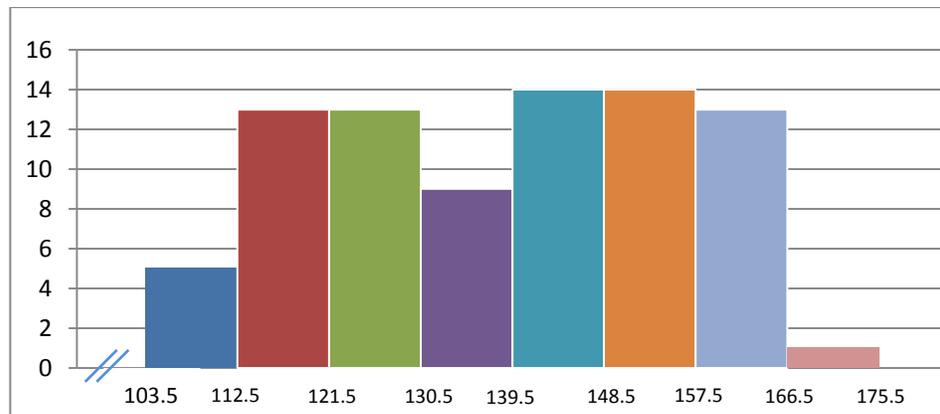
Sesuai dengan indikator yang diteliti digunakan angket dengan 35 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel Keadilan Organisasi yang telah dijawab oleh para responden yaitu pegawai Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penyebaran angket Keadilan Organisasi kemudian diperoleh data dari 82 pegawai yang menjadi responden didapat jumlah skor untuk variabel ini sebesar 11.339. Skor tertinggi 167, dan skor terendah 104 dengan skor rata-rata 138,28 dan simpangan baku sebesar 17,77. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Keadilan Organisasi

Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
104-112	103,5 - 112,5	108	5	6
113-121	112,5 - 121,5	117	13	16
122-130	121,5 - 130,5	126	13	16
131-139	130,5 - 139,5	135	9	11
140-148	139,5 - 148,5	144	14	17
149-157	148,5 - 157,5	153	14	17
158-166	157,5 - 166,5	162	13	16
167-175	166,5 - 175,5	171	1	1
Jumlah			82	100

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 82 reponden terdapat 40 pegawai yang

mendapat skor dibawah rata-rata atau 49% dan terdapat 42 pegawai yang mendapat skor diatas rata-rata atau 51%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.5
Grafik Histogram Keadilan Organisasi

Berdasarkan grafik histogram diatas, maka frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 139,5 - 148,5, dan 148,5 - 157,5 dan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 166,5 - 175,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat Keadilan Organisasi pegawai dapat diketahui dengan cara:

- 1) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku maka hasilnya :

$$138,28 - 17,77 = 121$$

$$138,28 + 17,77 = 156$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 121-156.

- 2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada diatas 156 atau ≥ 157 sampai dengan skor tertinggi yaitu 167. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 157-167
- 3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 121 atau ≤ 120 sampai dengan skor terendah yaitu 104. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 104-120.

Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-rata Keadilan Organisasi

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Rendah	104-120	17	21
2	Sedang	121-156	49	60
3	Tinggi	157-167	16	19
Jumlah			82	100%

Berdasarkan data di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Keadilan Organisasi dikategorikan pada kategori sedang.

Hal ini dapat dilihat dari 82 pegawai, sebagian besar mendapat skor 121 – 156, yakni sebanyak 49 pegawai.

b. Deskripsi Data Variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

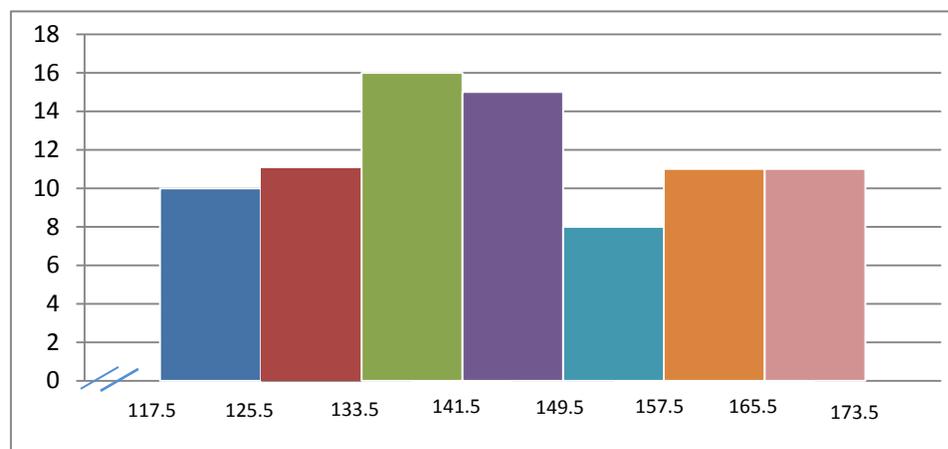
Sesuai dengan indikator yang diteliti digunakan angket dengan 35 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yang telah dijawab oleh para responden yaitu pegawai Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penyebaran angket Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, kemudian diperoleh data dari 82 pegawai yang menjadi responden didapat jumlah skor untuk variabel ini sebesar 11.874. Skor tertinggi 171, dan skor terendah 118 dengan skor rata-rata 144,80 dan simpangan baku sebesar 15,63. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
118-125	117,5 - 125,5	121.5	10	12
126-133	125,5 - 133,5	129.5	11	13
134-141	133,5 - 141,5	137.5	16	20
142-149	141,5 - 149,5	145.5	15	18
150-157	149,5 - 157,5	153.5	8	10
158-165	157,5 - 165,5	161.5	11	13
166-173	165,5 - 173,5	169.5	11	13
Jumlah			82	100

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 82 responden terdapat 42 pegawai yang mendapat skor dibawah rata-rata atau 51% dan terdapat 40 pegawai yang mendapat skor diatas rata-rata atau 49%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.6

Grafik Histogram Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Berdasarkan grafik histogram diatas, maka frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 133,5 - 141,5 dan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 149,5-157,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai dapat diketahui dengan cara :

- 1) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku maka hasilnya :

$$144,80 - 15,63 = 133$$

$$144,80 + 15,63 = 164$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 133 – 164.

- 2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada diatas 164 atau ≥ 165 sampai dengan skor tertinggi yaitu 171. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 165-171.
- 3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 133 atau ≤ 132 sampai dengan skor terendah yaitu 118. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 118-132.

Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-rata Perilaku
Kewarganegaraan Organisasi

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Rendah	118-132	20	24
2	Sedang	133-164	49	60
3	Tinggi	165-171	13	16
Jumlah			82	100%

Berdasarkan data di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata perilaku kewarganegaraan organisasi dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 82 pegawai, sebagian besar mendapat skor 133 – 164, yakni sebanyak 49 pegawai.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah H_0 ditolak jika L_{hitung} lebih besar dari L_{tabel} yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal, dan H_0 diterima jika L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrumen yang menggunakan *Liliefors*, diperoleh L_{hitung} terbesar variabel X adalah 0,0775¹. Sedangkan, nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah populasi $n = 82$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,0978. Dengan demikian nilai $L_{hitung} = 0,0775 < L_{tabel} = 0,0978$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X berdistribusi normal. Perhitungan uji normalitas pada variabel Y yang menggunakan *Liliefors*, diperoleh L_{hitung} terbesar variabel Y adalah

¹ Lampiran 13. Perhitungan Uji Normalitas Variabel X.

0,0662² Sedangkan, nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah populasi $n = 82$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,0978. Dengan demikian nilai $L_{hitung} = 0,0662 < L_{tabel} = 0,0978$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Y berdistribusi normal.

Dari perhitungan variabel X dan Y terlihat bahwa nilai L_{tabel} (angka kritis) yang didapat lebih besar dari L_{hitung} yang berarti bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

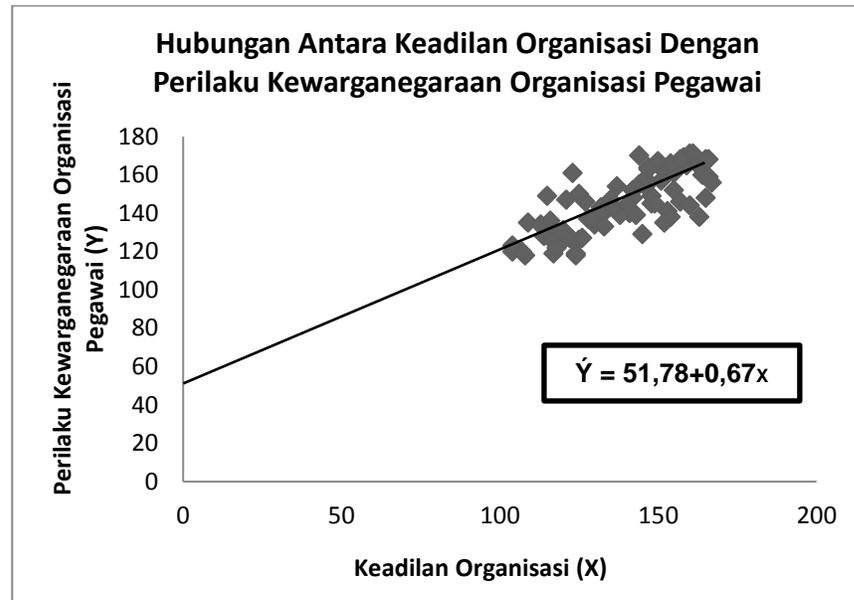
2. Uji Signifikansi dan Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mencari hubungan kedua variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini didapat persamaan $Y = 51,78 + 0,67x^3$.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien $a = 51,78$ dan konstanta $b = 0,67x$. Bila digambarkan dengan bentuk grafik persamaan linier, maka tampak sebagai berikut:

² Lampiran 16. *Perhitungan Uji Normalitas Variabel Y.*

³ Lampiran 18. *Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier.*



Gambar 4.7

**Diagram Pencar Hubungan antara Keadilan Organisasi
dengan Perilaku Kewarganegaraan Pegawai**

Selanjutnya, model regresi diuji terlebih dahulu kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel anava untuk menguji keberartian dan kelinieran regresi. Hasil perhitungan uji linieritas regresi sederhana disusun pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Uji Keberartian dan Kelinieran Regresi Y atas X untuk Persamaan
Regresi $\hat{Y} = 51,78 + 0,67 x$

Sumber Varians	dk	JK	KT=JK/dk	F	F _{tabel}
regresi (a)	1	1719413.12	1719413.12	112.70*	3.96
regresi(bla)	1	11573.35	11573.35		
residu	80	8215.53	102.69		
Tuna Cocok	56	5414.03	96.68	0.83^{ns}	1.85
Kekeliruan	24	2801.5	116.73		

Ket: * Signifikan; ns = tidak signifikan (linier)

Hasil perhitungan mengenai keberartian dan kelinieran regresi dilakukan dengan menggunakan uji F, dan hasil persamaan regresi diperoleh F_{hitung} sebesar 112,70 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,96 ($\alpha = 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak yang berarti model persamaan regresi sederhana terbukti signifikan. Sedangkan uji linieritas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,83 lebih kecil dari F_{tabel} 1,85 ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi sederhana terbukti linier.⁴

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Keadilan Organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan

⁴ Lampiran 20. Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.

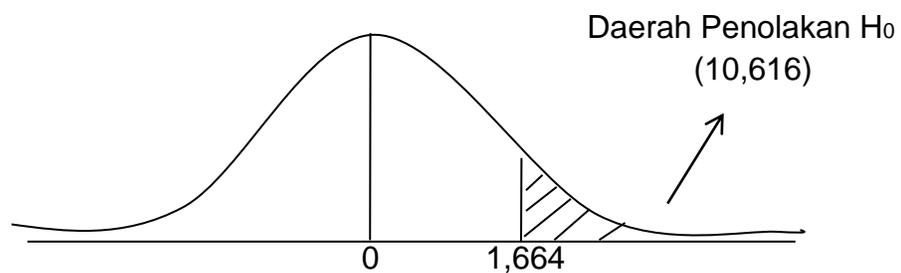
Organisasi pada Pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Setelah data yang diperoleh dan diolah dilakukan perhitungan uji koefisien korelasi untuk pengujian hipotesis menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, maka didapat koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar = 0,7647⁵. Untuk mengetahui kontribusi yang diberikan variabel X terhadap variabel Y, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi yang menghasilkan persentase 58,48%. Artinya, keadilan organisasi memberikan kontribusi sebesar 58,48% terhadap tinggi rendahnya perilaku kewarganegaraan organisasi pada pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Sedangkan, 41,52% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar keadilan organisasi.

Hasil dari perhitungan koefisien korelasi ini dimasukkan ke dalam rumus uji transformasi t, yang menghasilkan t hitung sebesar 10,616⁶. Uji ini dilakukan untuk mengetahui nilai signifikansi atau keyakinan dari koefisien korelasi yang menguji keindependenan atau uji satu pihak variabel keadilan organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi melalui uji-t. Dengan taraf nyata 0,05 dan

⁵ Lampiran 21. *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis.*

⁶ Lampiran 22. *Perhitungan Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji-t.*

dk = 80, dari daftar distribusi untuk uji t satu pihak $t_{0,95} = 1,664^7$. Dari hasil tersebut, diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($10,616 > 1,664$). Artinya nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keadilan organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi pada pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.



Gambar 4.8
Kurva Uji-t untuk Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa t hitung berada di daerah penolakan H_0 , dapat disimpulkan:

- a. Hipotesis Nihil (H_0) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara keadilan organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

⁷ *Ibid*

- b. Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara keadilan organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur
- c. Dari hasil t hitung yang lebih besar dari t tabel, maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a). Dapat ditarik kesimpulan terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi pada pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Hubungan positif adalah semakin tinggi keadilan organisasi, maka semakin tinggi perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini secara umum mencari jawaban tentang ada tidaknya hubungan antara keadilan organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi pada pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Jakarta Timur. Penelitian ini dikatakan memiliki hubungan positif yang artinya apabila keadilan organisasi telah dirasakan, maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya perilaku kewarganegaraan

organisasi pegawai. Setelah dilakukan penelitian, diperoleh hasil bahwa:

Adanya hubungan antara variabel keadilan organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi menyatakan bahwa terjadinya suatu peristiwa seringkali mempengaruhi peristiwa lainnya. Dalam hal ini, penelitian dikatakan memiliki hubungan antara variabel keadilan organisasi dengan variabel perilaku kewarganegaraan organisasi karena memiliki keterkaitan atas terjadinya peristiwa dari salah satu variabel yang diteliti. Seperti Susanna Baldwin yang menjelaskan keterkaitan keadilan organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi, *“justice promotes positive attitudes of job satisfaction, commitment and trust, in turn breeding healthy and constructive professional and interpersonal behavior. In particular, perception of procedural justice have been associated with what is termed organizational citizenship behaviors.”*⁸ Keadilan meningkatkan perilaku pegawai menjadi lebih positif yang berasal dari kepuasan kerja, komitmen, dan kepercayaan, yang selanjutnya berdampak pada profesionalitas dan hubungan interpersonal yang sehat dan konstruktif diantara pegawai. Secara khusus, persepsi keadilan prosedural telah dikaitkan dengan yang disebut perilaku kewarganegaraan organisasi.

⁸ Susanna Baldwin, *Organizational Justice*, (United Kingdom: Institute for Employment Studies, 2006), h.1.

Dari hasil angket diketahui bahwa situasi kerja yang adil dapat mendorong munculnya perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai. Sesuai dengan pendapat Chegini M, berikut ini:

There is meaningful relationship between organizational justice dimensions. So, it is necessary to distribute and allocate resources and rewards justly in order to establish an organizational citizenship behavior in a way that staff can believe in justice observation. So it is better to make policies justly and to communicate with individuals carefully. Observance of politeness, position and respect cause staff feel good. Thus, the more the level of inter individual justice, the more the organizational citizenship behavior.⁹

Indikator-indikator penelitian seperti kesesuaian hasil dan manfaat, tidak memihak, perlakuan yang hormat dan bermartabat, informasi yang akurat dan jelas, membantu kinerja individu, kesungguhan dan inisiatif, kooperatif, memelihara fungsi-fungsi kelompok, partisipasi aktif merupakan situasi kerja yang secara signifikan dapat mempengaruhi keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Terutama kesesuaian hasil yang dipersepsikan melalui alokasi hasil dan manfaat yang sesuai dengan kontribusi kerja merupakan bagian dari situasi kerja yang dapat menciptakan keadilan organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai. Dapat dikatakan bahwa, keadilan organisasi dapat tercipta karena adanya persepsi

⁹ Chegini M, *The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior*, (American Journal of Economics and Business Administration, Volume 1, 2009), h.176.

terhadap kesesuaian mengenai hasil dan manfaat yang sesuai dengan kontribusi kerja pegawai.

Perilaku kewarganegaraan organisasi dan keadilan organisasi mengarah pada hubungan timbal balik antara pegawai dengan organisasi tempat ia bekerja. Hubungan timbal balik inilah yang membuat pegawai lebih bijak dalam bertindak dan berperilaku demi peningkatan pelayanan publik yang berkualitas. Kebijaksanaan perilaku pegawai yang kooperatif dan kesungguhan dalam membantu menjaga kinerja organisasi muncul atas dasar tindakan yang ia terima dalam organisasi. Sebagaimana Fred Luthans menjelaskan, *“OCBs reflects the employee’s predispositional traits to be cooperative, helpful, caring, and conscientious. The attitudinal foundation indicates that employees engage in OCBs in order to reciprocate the actions of their organizations.”*¹⁰ Perilaku-perilaku kewarganegaraan organisasi ini merefleksikan ciri sifat kepribadian pegawai yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Dasar sikap mengindikasikan bahwa pegawai terlibat dalam perilaku kewarganegaraan organisasi untuk membalas tindakan organisasi mereka. Ini membuktikan bahwa perlakuan adil yang diterima dalam organisasi dapat mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

¹⁰ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach; Twelfth Edition*, (New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc., 2011) h. 149.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan Hipotesis nol (H_0) ditolak dengan perolehan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,616 > 1,664$). Penelitian ini membuktikan pernyataan Brett dan Drasgow, “*enactment of prosocial, organizational citizenship behaviors has consistently been positively linked with employees’ perceptions of job satisfaction and organizational justice.*”¹¹ Munculnya perilaku prososial seperti perilaku kewarganegaraan organisasi secara konsisten berhubungan langsung positif dengan persepsi pegawai terhadap kepuasan kerja dan keadilan organisasi. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan angka presentase kontribusi yang diberikan keadilan organisasi terhadap tinggi rendahnya perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai adalah sebesar 58,48%. Dari pernyataan tersebut juga dapat diketahui bahwa semakin tinggi keadilan organisasi yang diberikan semakin tinggi pula tingkat perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai.

¹¹ Jeanne M. Brett & Fritz Drasgow, *The Psychology of Work, Theoretically Based Empirical Research*, (London: Lawrence Erlbaum Associates, 2002), h. 224.

D. Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian ini disadari masih banyak kekurangan mengingat penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang pertama kali dilakukan. Hal ini juga dikarenakan adanya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini:

1. Variabel yang diteliti terbatas pada keadilan organisasi (variabel X) dan perilaku kewarganegaraan organisasi (variabel Y) pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. Disamping, masih banyak variabel lain yang mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi.
2. Ukuran sampel yang diambil peneliti dalam penelitian ini hanya berada pada lingkup pegawai kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.
3. Instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data yang digunakan hanya terbatas pada pilihan jawaban responden sehingga, belum dapat mengungkap keseluruhan aspek yang diteliti.
4. Keterbatasan waktu, dana dan tenaga yang dimiliki peneliti untuk menyelesaikan dan membuat penelitian ini menjadi penelitian yang jauh dari kata sempurna, sehingga masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.