

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah melalui proses pengumpulan data, selanjutnya dilakukan analisis data yang dibahas secara berturut-turut dalam Bab IV, meliputi: (1) deskripsi data untuk masing-masing variabel, (2) pengujian persyaratan analisis, yang berupa uji normalitas, (3) pengujian hipotesis hubungan antara variabel independen dengan dependen, baik hubungan secara sendiri-sendiri (sederhana), maupun hubungan secara bersama-sama (ganda).

A. Deskripsi data

1. Karakteristik Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 594 orang guru di lingkungan SMP Negeri se-kecamatan Duren Sawit. Teknik *purposive sampling* atau sampel bertujuan adalah teknik yang digunakan peneliti dalam pengambilan sampel penelitian di wilayah kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur. Rumus slovin merupakan rumus yang digunakan untuk pengambilan di wilayah kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur. Setelah dilakukan perhitungan, maka sampel yang diperoleh adalah

sebanyak 86 orang guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di 8 SMP Negeri se-kecamatan Duren Sawit.

Dari jumlah sampel yang telah di tentukan maka dapat dikelompokkan menjadi beberapa karakteristik. Beberapa karakteristik sampel yang didapat oleh peneliti setelah memperoleh data dari lapangan, diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

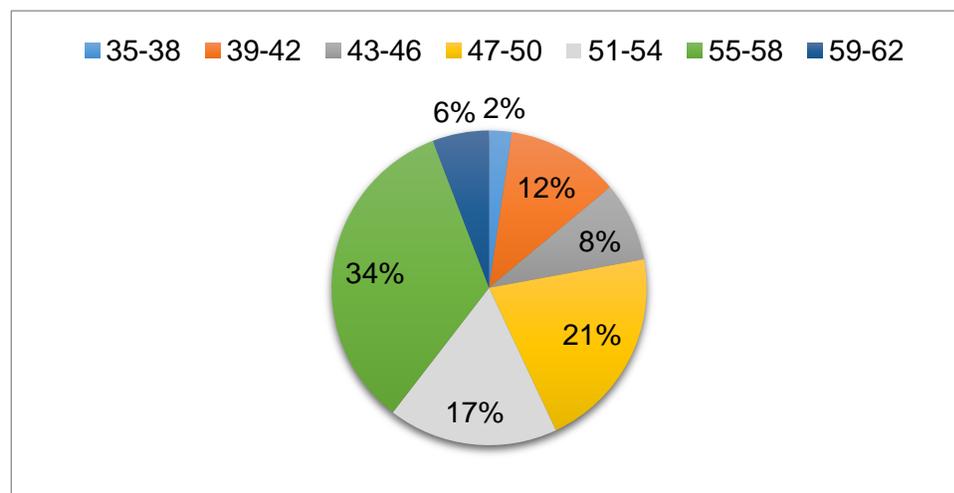
Guru yang menjadi sampel penelitian ini adalah guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Usia guru dikelompokkan dari usia termuda hingga usia tertua dengan interval kelas sebanyak 4. Maka usia pertama yang dikelompokkan adalah pada rentang usia 35-38 tahun sebanyak 2 orang guru dengan persentase sebesar 2%, usia 39-42 tahun sebanyak 10 orang guru sebesar 12%, usia 43-46 tahun sebanyak 7 orang guru sebesar 8%, usia 47-50 tahun sebanyak 18 orang guru sebesar 21%, usia 51-54 tahun sebanyak 15 orang guru sebesar 17%, usia 55-58 tahun sebanyak 29 orang pegawai sebesar 34%, dan usia 59-62 tahun sebanyak 5 orang pegawai sebesar 6%. Untuk lebih jelas lagi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Usia

No	Usia (Thn)	Frekuensi	Persentase
1	35-38	2	2%
2	39-42	10	12%
3	43-46	7	8%
4	47-50	18	21%
5	51-54	15	17%
6	55-58	29	34%
7	59-62	5	6%
JUMLAH		86	100,00%

Sumber: Tabel kelompok data guru berdasarkan usia
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Tabel tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut :



Gambar 4.1 Frekuensi Guru Berdasarkan Usia

Sumber: Frekuensi guru berdasarkan usia
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Guru yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 86 orang yang terdiri dari 23 orang guru berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 27% dan 53 orang guru berjenis kelamin perempuan atau sebesar 73%. Distribusi frekuensi dari karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

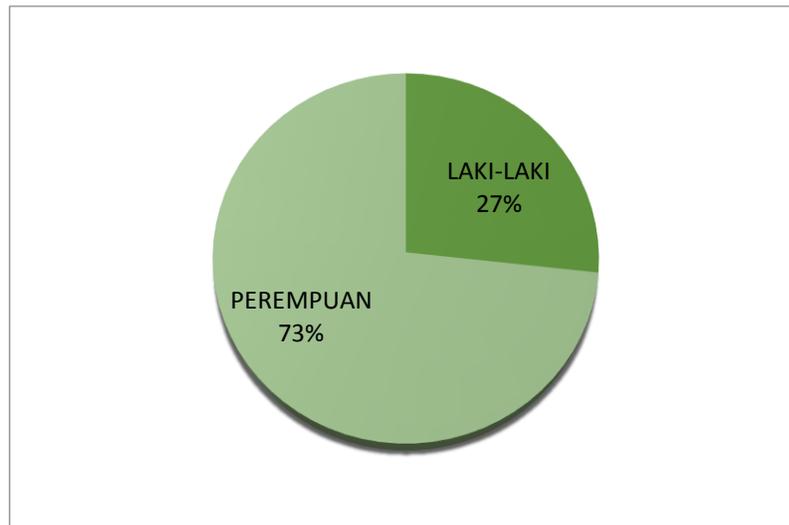
Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	LAKI-LAKI	23	27%
2	PEREMPUAN	63	73%
JUMLAH		86	100,00%

Sumber: Tabel Kelompok Data Guru Berdasarkan Jenis Kelamin
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Tabel tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut :



Gambar 4.2 Frekuensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Frekuensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir yang dimiliki anggota sampel berbeda-beda. Dari 86 orang anggota sampel diketahui yang memiliki pendidikan terakhir magister atau S2 sebanyak 25 orang guru atau sebesar 29%, sedangkan anggota sampel yang memiliki pendidikan terakhir S1 diketahui sebanyak 61 orang guru atau sebesar 71%. Lebih jelas mengenai karakteristik sampel ini, dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut

Tabel 4.3

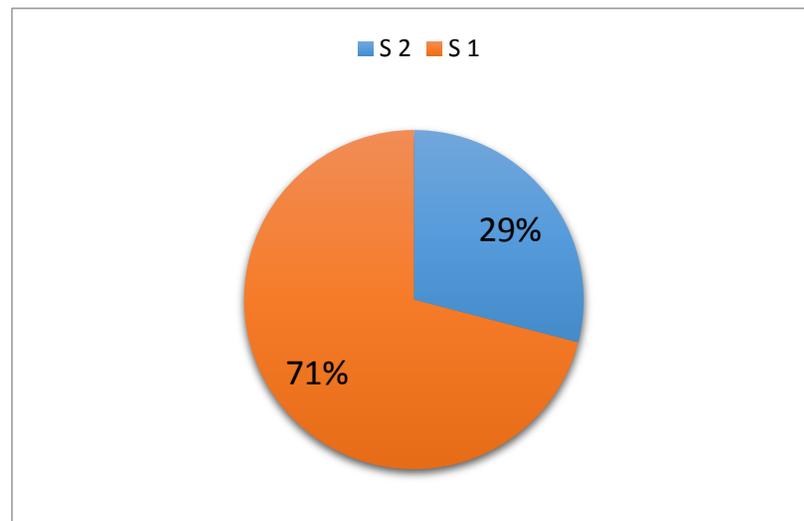
Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	S 2	25	29%

2	S 1	61	71%
JUMLAH		86	100,00%

Sumber: Tabel Kelompok Data Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Tabel tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4.3 Frekuensi Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Frekuensi Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

2. Deskripsi Data di Lapangan

a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar frekuensi, banyaknya kelas dihitung menurut aturan Struges, diperoleh tujuh kelas dengan nilai skor

maksimum 172 dan skor minimum 117, sehingga rentang skor sebesar 55. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa data *Organizational citizenship behavior* (OCB) mempunyai nilai rata-rata (*mean*) 142,99 dengan nilai standar deviasi 12,67 dimana nilai variansnya sebesar 160,44 nilai median 142 dan nilai modus sebesar 149. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

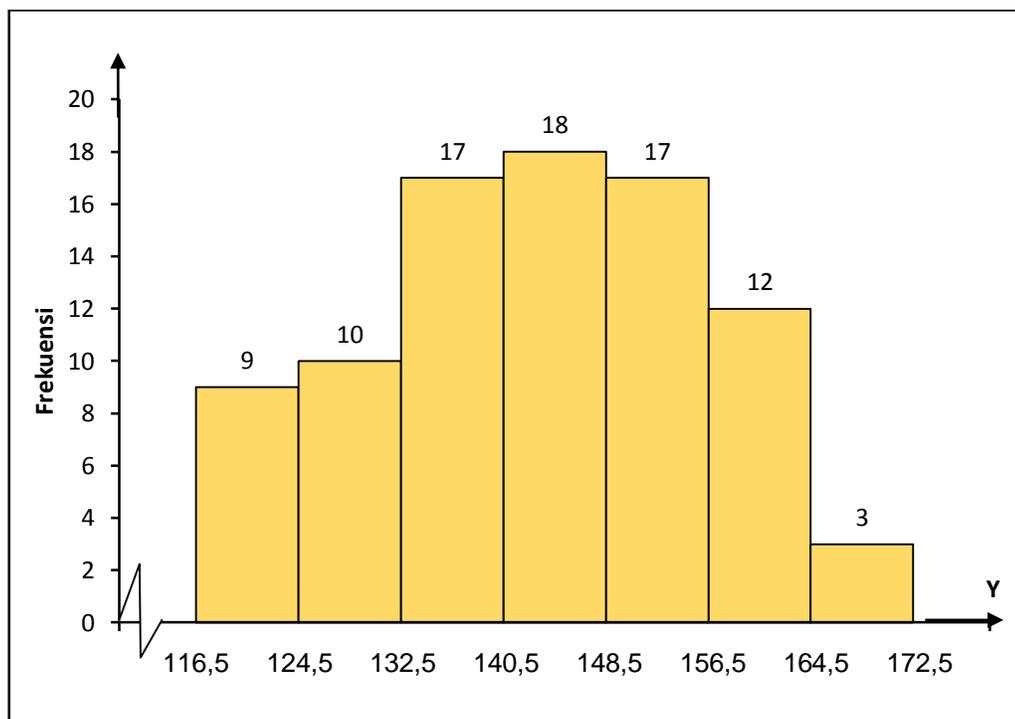
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	117-124	116,5 - 124,5	120,5	9	10,47%
2	125-132	124,5 - 132,5	128,5	10	11,63%
3	133-140	132,5 - 140,5	136,5	17	19,77%
4	141-148	140,5 - 148,5	144,5	18	20,93%
5	149-156	148,5 - 156,5	152,5	17	19,77%
6	157-164	156,5 - 164,5	160,5	12	13,95%
7	165-172	164,5 -172,5	168,5	3	3,49%
Jumlah				86	100%

Sumber: Tabel Distribusi Frekuensi *organizational citizenship behavior* (Y)
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel 4.4 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 *organizational citizenship behavior*. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis

batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 116,5 sampai 172,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangkan angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data *organizational citizenship behavior* tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.



Gambar 4.4 Histogram *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Sumber: Grafik Histogram *organizational citizenship behavior* (Y)
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

b. Keadilan Organisasi

Data keadilan organisasi mempunyai rentang skor empiris antara 110 sampai dengan 163, sehingga rentang skor sebesar 53. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 139,13; simpangan baku sebesar 12; varians sebesar 143,97; median sebesar 138; dan modus sebesar 138. Selanjutnya data keadilan organisasi disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.5.

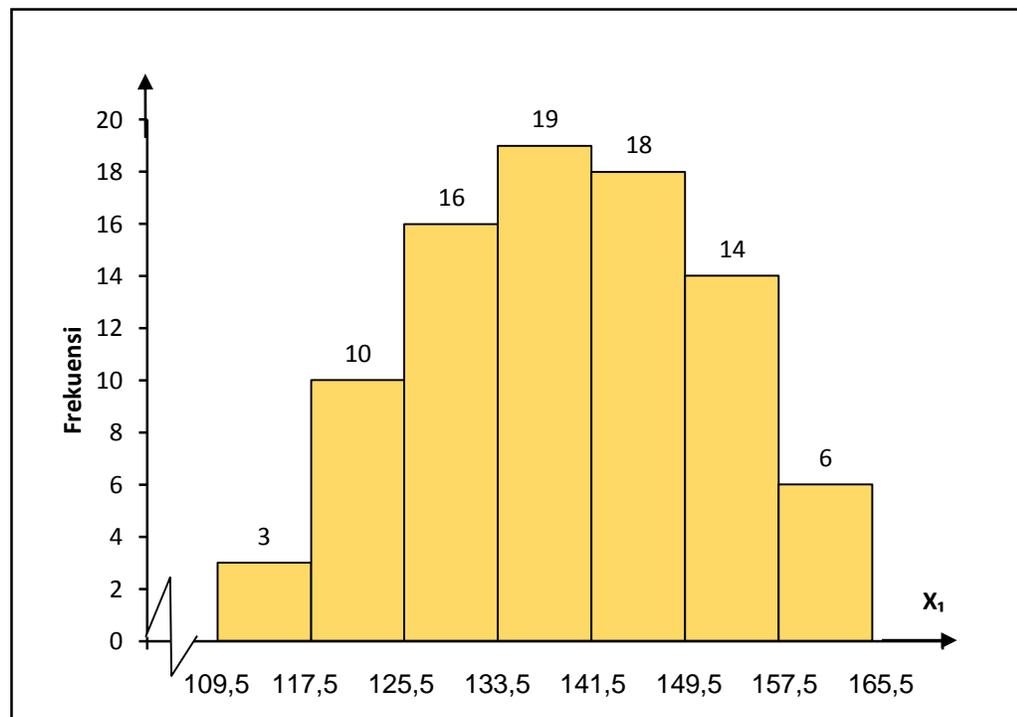
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Skor Keadilan Organisasi (X_1)

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	110-117	109,5 - 117,5	113,5	3	3,49%
2	118-125	117,5 - 125,5	121,5	10	11,63%
3	126-133	125,5 - 133,5	129,5	16	18,60%
4	134-141	133,5 - 141,5	137,5	19	22,09%
5	142-149	141,5 - 149,5	145,5	18	20,93%
6	150-157	149,5 - 157,5	153,5	14	16,28%
7	158-165	157,5 - 165,5	161,5	6	6,98%

Sumber: Tabel Distribusi Frekuensi Keadilan Organisasi (X_1)
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel 4.5 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 *organizational citizenship behavior*. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 109,5 sampai 165,5. 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 *organizational citizenship behavior* tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.



Gambar 4.5 Histogram Keadilan Organisasi (X_1)

Sumber: Grafik Histogram Keadilan Organisasi (X_1)
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

c. Persepsi Dukungan Organisasi (POS)

Data persepsi dukungan organisasi mempunyai rentang skor empiris antara 109 sampai dengan 163, sehingga rentang skor sebesar 48. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 128,31; simpangan baku sebesar 11,68; varians sebesar 136,45; median sebesar 127; dan modus sebesar 129. Selanjutnya data keadilan organisasi disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.6.

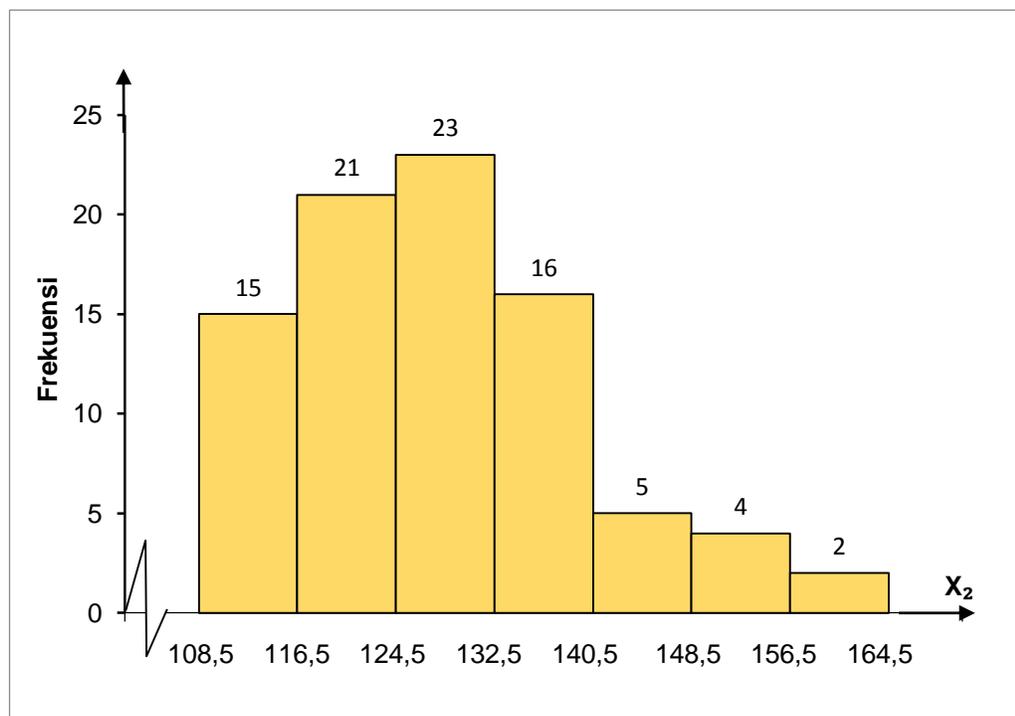
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Skor Persepsi Dukungan Organisasi (X_2)

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	109-116	108,5 - 116,5	112,5	15	17,44%
2	117-124	116,5 - 124,5	120,5	21	24,42%
3	125-132	124,5 - 132,5	128,5	23	26,74%
4	133-140	132,5 - 140,5	136,5	16	18,60%
5	141-148	140,5 - 148,5	144,5	5	5,81%
6	149-156	148,5 - 156,5	152,5	4	4,65%
7	157-164	156,5 - 164,5	160,5	2	2,33%
Jumlah				86	100%

Sumber: Tabel Distribusi Frekuensi Persepsi Dukungan Organisasi (X_2)
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel 4.6 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 persepsi dukungan

organisasi. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 108,5 sampai 164,5. 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 persepsi dukungan organisasi tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.



Gambar 4.6 Histogram Persepsi Dukungan Organisasi (X_2)

Sumber: Grafik Histogram Persepsi Dukungan Organisasi (X_2)
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

Hasil perhitungan statistik deskriptif dari ketiga variabel penelitian dapat dirangkum dalam tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Rangkuman Statistik Deskriptif

No	Keterangan	Variabel Y	Variabel X ₁	Variabel X ₂
1	Mean	142,99	139,13	128,31
2	Median	142	138	127
3	Mode	149	138	129
4	Standard Deviation	12,67	12,00	11,68
5	Sample Variance	160,44	143,97	136,45
6	Range	55	53	54
7	Minimum	117	110	109
8	Maximum	172	163	163
9	Sum	12297	11965	11035
10	Count	86	86	86

Sumber: Tabel Rangkuman Statistik Deskriptif
(Data lapangan, diolah peneliti, 2017)

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Ada dua syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi, baik regresi linier sederhana maupun regresi ganda, yaitu (1) uji normalitas galat taksiran; (2) uji signifikansi dan uji linearitas regresi; (3) uji homogenitas. Dari kedua persyaratan tersebut ada satu persyaratan yang disajikan pengujiannya pada bagian ini yaitu uji normalitas, sedangkan uji signifikansi dan uji linearitas regresi diuji dalam pengujian hipotesis penelitian.

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

dengan L_{tabel} . Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa $|F(Z_i) - S(Z_i)|$ maksimum yang disimpulkan dengan L_{hitung} untuk kedua galat taksiran regresi lebih kecil dari nilai L_{tabel} , batas penolakan H_0 yang tertera pada tabel Liliefors pada $\alpha = 0,05$ dan $n > 30$ adalah $\frac{0,886}{\sqrt{n}}$

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

1. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0566$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 86$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,0955. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data *organizational citizenship behavior* atas keadilan organisasi cenderung berdistribusi normal.

2. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X_2

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0634$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 86$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,0955. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data *organizational citizenship behavior* atas persepsi dukungan organisasi cenderung berdistribusi 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 4.8 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran

Galat Taksiran Regresi	n	L_{hitung}	L_{tabel}		Keterangan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
Y atas X_1	86	0,0566	0,0955	0,1112	Normal
Y atas X_2	86	0,0634	0,0955	0,1112	Normal

Berdasarkan harga-harga L_{hitung} dan L_{tabel} di atas dapat disimpulkan pasangan semua data dari variabel baik *organizational citizenship behavior* atas keadilan organisasi, dan *organizational citizenship behavior* atas persepsi dukungan organisasi berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

3. Uji Homogenitas Varians

Uji ini dimaksudkan untuk menguji homogenitas varians kelompok skor Y yang dikelompokkan berdasarkan skor X. Pengujian

homogenitas varians dilakukan dengan menggunakan uji Bartlett's.

Ketentuan pengujian statistiknya adalah sebagai berikut:

Ho: Varians Y atas $X_{12,\dots,n}$ homogen

Ha : Varians Y atas $X_{12,\dots,n}$ tidak homogen

Dengan menggunakan uji Bartlett's pada taraf signifikansi 5%, maka kriteria dalam pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

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

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Bartlett's didapatkan hasil sebagaimana terlihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Rangkuman Hasil Uji Homogenitas Varians

Varians	dk	χ^2_{hitung}	$\chi^2_{tabel} (\alpha, 0,05)$	Keterangan
Y atas X_1	38	52,067	53,384	Homogen
Y atas X_2	37	23,073	52,192	Homogen

Dari pengujian homogenitas data dengan menggunakan uji Bartlett's untuk varians kelompok data Y atas X_1 diperoleh nilai χ^2 hitung sebesar 52,067, sedangkan χ^2 tabel pada derajat kebebasan 38 dan α

= 5% sebesar 53,384. Nilai χ^2 hitung < χ^2 tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians kelompok data Y atas X_1 adalah homogen. Untuk varians kelompok data Y atas X_2 diperoleh nilai χ^2 hitung sebesar 23,073. Nilai ini lebih besar dari nilai χ^2 tabel untuk dk 37, yaitu 52,192, Nilai χ^2 hitung < χ^2 tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians kelompok data Y atas X_2 adalah homogen.

C. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk menguji korelasi antara variabel-variabel juga untuk mengetahui seberapa besar korelasi antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Ada tiga hipotesis yang telah dirumuskan dan diuji secara empirik dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.
- 2) Terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.

- 3) Terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*.

1. Hipotesis Pertama

Hipotesis penelitian yang diuji dirumuskan sebagai berikut:
“terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan organizational citizenship behavior”.

Hipotesis tersebut secara statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{y1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y1} > 0$$

Hasil perhitungan sebagaimana pada lampiran pengujian hipotesis, memperhatikan bahwa persamaan regresi yang terjadi antara Y atas X_1 adalah $\hat{Y} = a + bX_1$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh pula koefisien regresi $b = 0,62$ dan konstanta $a = 56,26$. Dengan demikian bentuk hubungan antara keadilan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* ditunjukkan oleh persamaan analisis regresi linear adalah $\hat{Y} = 56,26 + 0,62X_1$.

Uji linearitas dan signifikansi koefisien arah regresi menggunakan uji F. Perhitungan lengkap tentang uji F pada lampiran

pengujian hipotesis. Gambaran perolehan harga F adalah sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Analisis ANAVA untuk Persamaan Regresi

$$\text{Sederhana } \hat{Y} = 56,26 + 0,62X_1$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	86	1771965	1771965			
Regresi (a)	1	1758328,012				
Regresi (b/a)	1	4754,884	4754,884	44,968**	3,955	6,947
Residu	84	8882,104	105,739			
Tuna cocok	37	3369,688	91,073			
Galat Kekeliruan	47	5512,417	117,285	0,777 ^{ns}	1,662	2,056

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

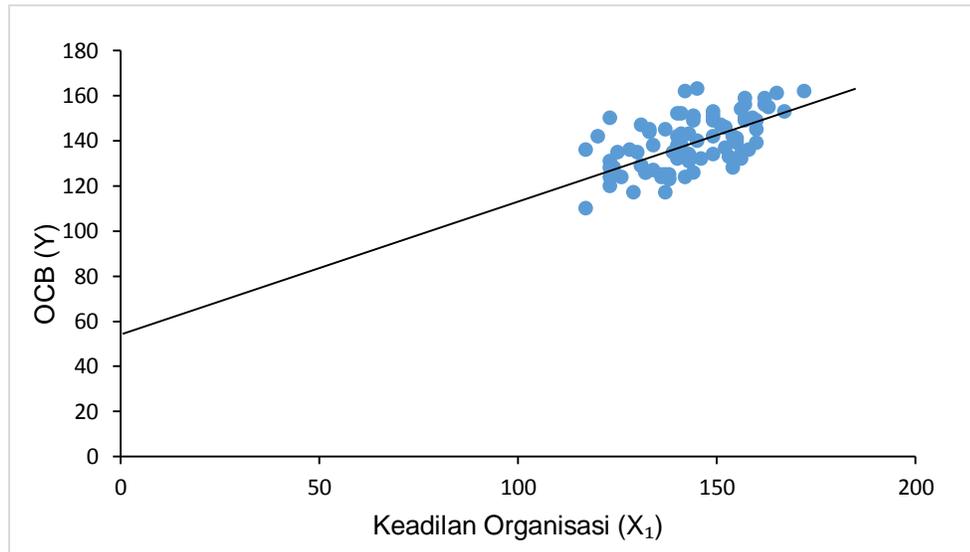
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

** = Regresi signifikan ($44,97 > 3,95$ pada $\alpha = 0,05$)

ns = Non Signifikansi, berarti Linear ($0,777 < 1,66$ pada $\alpha = 0,05$)

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa untuk regresi sederhana $F_{hitung} (44,97) > F_{tabel} (3,95)$ pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan $\hat{Y} = 56,26 + 0,62X_1$ signifikan. Sedangkan untuk tuna cocok $F_{hitung} (0,77) < F_{tabel} (1,66)$ pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan

regresi $\hat{Y} = 56,26 + 0,62X_1$ bersifat linear. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.7.



Gambar 4.7 Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 56,26 + 0,62X_1$

Berdasarkan hasil perhitungsan diperoleh koefisien korelasi *product moment* antara keadilan orgaanisasi dengan organizational citizenship behavior r_{y_1} sebesar 0,590. Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} (6,71) lebih besar dari t_{tabel} (1,99) pada pada $\alpha = 0,05$. Hasil uji signifikansi koefisien tersebut disajikan pada lampiran pengujian hipotesis.

Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana antara X_1 dengan Y

dk	Koefisien Korelasi Sederhana	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
84	$r_{y_1} = 0,590$	6,71	1,99	2,64

** signifikan ($t_{hitung} = 6,71 > t_{tabel} = 1,99$ pada $\alpha = 0,05$)

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_1 . Dengan kata lain terdapat hubungan positif yang signifikan antara keadilan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Dari koefisien korelasi tersebut dapat dihitung pula koefisien determinasinya $(r_{y_1})^2 = (0,590)^2 = 0,349$; yang berarti bahwa 34,87% proporsi varians *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh keadilan organisasi.

2. Hipotesis Kedua

Hipotesis penelitian yang diuji dirumuskan sebagai berikut:
“terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan organizational citizenship behavior”.

Hipotesis tersebut secara statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{y_2} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y_2} > 0$$

Hasil perhitungan sebagaimana pada lampiran pengujian hipotesis, memperhatikan bahwa persamaan regresi yang terjadi antara Y atas X_2 adalah $\hat{Y} = a + bX_2$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh pula koefisien regresi $b = 0,59$ dan konstanta $a = 67,00$. Dengan demikian bentuk hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* ditunjukkan oleh persamaan analisis regresi linear adalah $\hat{Y} = 67,00 + 0,59X_2$.

Uji linearitas dan signifikansi koefisien arah regresi menggunakan uji F. Perhitungan lengkap tentang uji F pada lampiran pengujian hipotesis. Gambaran perolehan harga F adalah sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Analisis ANAVA untuk Persamaan Regresi Sederhana $\hat{Y} = 67,00 + 0,59X_2$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	86	1771965	1771965			
Regresi (a)	1	20604,24419				
Regresi (b/a)	1	4067,219	4067,219	35,701**	3,955	6,947
Residu	84	9569,769	113,926			
Tuna cocok	36	2713,336	75,370			
Galat Kekeliruan	48	6856,433	142,842	0,53 ^{ns}	1,662	2,055

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

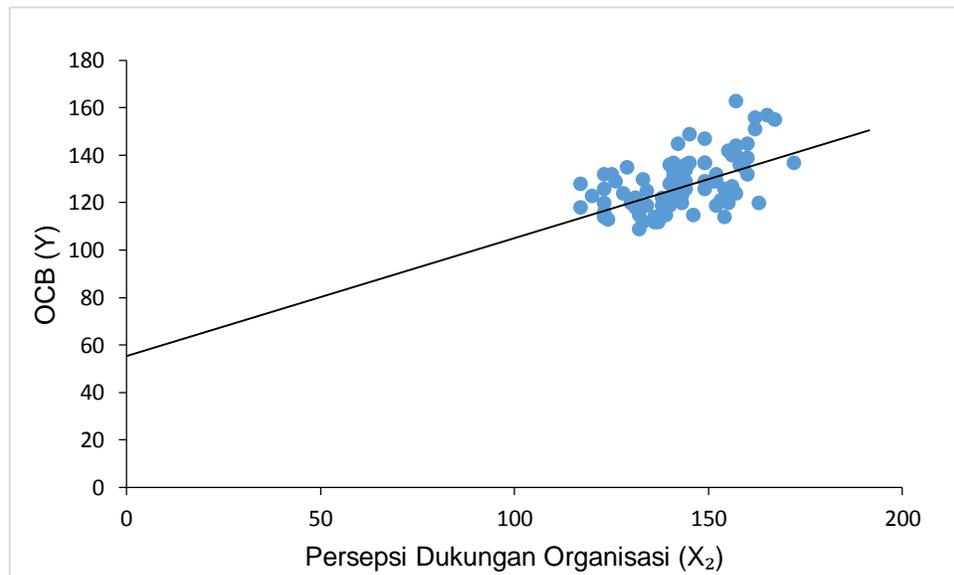
JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

** = Regresi signifikan ($35,70 > 3,95$ pada $\alpha = 0,05$)

ns = Non Signifikansi, berarti Linear ($0,53 < 1,66$ pada $\alpha = 0,05$)

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa untuk regresi sederhana $F_{hitung} (35,70) > F_{tabel} (3,95)$ pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan $\hat{Y} = 67,00 + 0,59X_2$ signifikan. Sedangkan untuk tuna cocok $F_{hitung} (0,53) < F_{tabel} (1,66)$ pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 67,00 + 0,59X_2$ bersifat linear. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.8.



Gambar 4.8 Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 67,00 + 0,59X_2$

Berdasarkan hasil perhitungannya diperoleh koefisien korelasi *product moment* antara keadilan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* r_{y2} sebesar 0,546. Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} (5,97) lebih besar dari t_{tabel} (1,99) pada $\alpha = 0,05$. Hasil uji signifikansi koefisien tersebut disajikan pada lampiran pengujian hipotesis.

Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana antara X_2 dengan Y

dk	Koefisien Korelasi Sederhana	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
84	$r_{y2} = 0,546$	5,97**	1,99	2,64

** signifikan ($t_{hitung} = 5,97 > t_{tabel} = 1,99$ pada $\alpha = 0,05$)

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_1 . Dengan kata lain terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Dari koefisien korelasi tersebut dapat dihitung pula koefisien determinasinya $(r_{y2})^2 = (0,546)^2 = 0,2982$; yang berarti bahwa 29,82% proporsi varians *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh persepsi dukungan organisasi.

3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis penelitian yang diuji dirumuskan sebagai berikut:

“terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dan persepsi

dukungan organisasi secara bersama-sama dengan organizational citizenship behavior”.

Hipotesis tersebut secara statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : R_{y.12} \leq 0$$

$$H_1 : R_{y.12} > 0$$

Hasil perhitungan sebagaimana pada lampiran pengujian hipotesis, memperhatikan bahwa persamaan regresi ganda yang terjadi antara Y atas X_1 dan X_2 adalah $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

Dari hasil analisis statistik diperoleh pula koefisien regresi ganda b_1 sebesar 0,43 dan b_2 sebesar 0,31 dengan konstanta (*intercept*) sebesar 42,67. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel bebas dengan *organizational citizenship behavior* ditunjukkan oleh persamaan regresi ganda melalui persamaan $\hat{Y} = 42,67 + 0,43X_1 + 0,31X_2$ yang mengandung makna bahwa:

Bila terjadi kenaikan satu unit pada keadilan organisasi dan dilakukan kontrol terhadap persepsi dukungan organisasi, maka kenaikan tersebut diikuti oleh kenaikan 0,43 unit pada *organizational citizenship behavior*.

Bila terjadi kenaikan satu unit pada persepsi dukungan organisasi dan dilakukan kontrol terhadap keadilan organisasi, maka

kenaikan tersebut diikuti oleh kenaikan 0,31 unit pada *organizational citizenship behavior*.

Kenaikan pada *organizational citizenship behavior* (poin 1 dan 2) diatas terjadi pada arah yang sama dengan konstanta (*intercept*) sebesar 42,67

Tabel 4.14 Hasil Analisis ANAVA untuk persamaan Regresi Ganda

$$\hat{Y} = 42,67 + 0,43X_1 + 0,31X_2$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}	
					α = 0,05	α = 0,01
Total	86	1771965		27,607**	3,11	4,87
Regresi	2	5447,71	2723,86			
Residu	83	8189,277	98,67			

** Regresi ganda signifikan ($27,61 > 3,11$ pada pada $\alpha = 0,05$)

Koefisien korelasi ganda kedua variabel bebas dengan *organizational citizenship behavior* ($R_{y.12}$) = 0,632. Hasil uji signifikannya diperoleh harga F_{hitung} 27,61 > F_{tabel} 3,11 pada $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama dengan *organizational citizenship behavior*.

Koefisien determinasi $(R_{y.12})^2$ sebesar $(0,632)^2 = 0,399$ dapat diinterpretasikan bahwa 40% proporsi varians *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh

keadilan organisasi dan persepsi dukungan organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan lanjutan dapat diketahui sumbangan (kontribusi) variabel terikat atas keadilan organisasi sebesar 34,87% dan persepsi dukungan organisasi sebesar 29,82%.

Hubungan antara keadilan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, bila persepsi dukungan organisasi dikontrol, dilakukan dengan analisis korelasi parsial. Koefisien korelasi parsial yang diperoleh dan hasil pengujiannya pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikan Koefisien Korelasi Parsial antara X_1 dengan Y, jika X_2 Dikontrol

dk	Koefisien Korelasi Parsial	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
83	$r_{y1.2} = 0,380$	3,741**	1,99	2,64

** signifikan ($t_{hitung} = 3,74 > t_{tabel} = 1,99$ pada $\alpha = 0,05$)

Berdasarkan hasil tabel tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi parsial antara keadilan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, bila persepsi dukungan organisasi dikontrol bermakna signifikan, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa, jika persepsi dukungan organisasi dikontrol tetap, maka keadilan organisasi *memberikan kontribusi yang bermakna stabil* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, bila keadilan organisasi dikontrol, dilakukan dengan analisis korelasi parsial. Koefisien korelasi parsial yang diperoleh dan hasil pengujiannya pada tabel berikut:

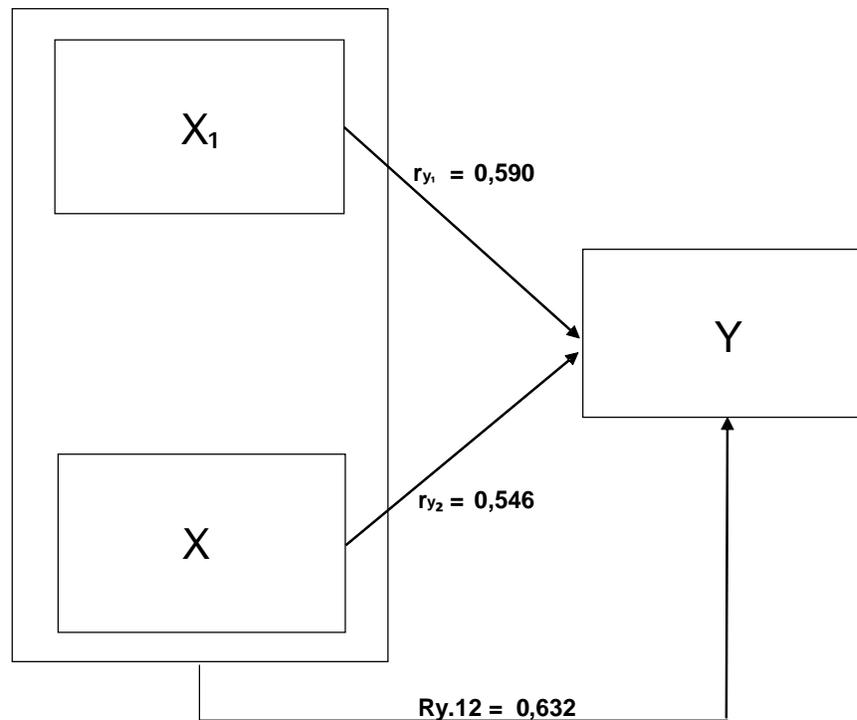
Tabel 4.16 Hasil Uji Signifikan Koefisien Korelasi Parsial antara X_2 dengan Y, jika X_1 Dikontrol

dk	Koefisien Korelasi Parsial	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
83	$r_{y2.1} = 0,2793$	2,65**	1,99	2,64

** signifikan ($t_{hitung} = 2,65 > t_{tabel} = 1,99$ pada $\alpha = 0,05$)

Berdasarkan hasil tabel tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi parsial antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, bila keadilan organisasi dikontrol bermakna signifikan, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa, jika keadilan organisasi dikontrol tetap, maka persepsi dukungan organisasi *memberikan kontribusi yang bermakna stabil* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Ringkasan model analisis korelasional dapat terlihat pada gambar 4.16 sebagai berikut



Gambar 4.9
Model Empiris Antar Variabel

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Beberapa pembahasan dan interpretasi hasil penelitian di atas secara lebih mendalam dikemukakan pada uraian di bawah ini:

1. Hubungan Keadilan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, dimana koefisien korelasi sebesar

0,590 menghasilkan $t_{hitung} = 6,71$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,99$ pada $\alpha = 0,05$. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keadilan organisasi, maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*.

Korelasi antara keadilan organisasi menunjukkan kebermaknaannya, baik melalui korelasi *product moment* maupun korelasi parsial. Hasil analisis ini memberikan petunjuk bahwa keadilan organisasi merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari hasil itu pula dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan keadilan organisasi akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini sesuai dengan pendapat Ivancevich dan kawan-kawan juga menyatakan:

*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.*¹

Keadilan prosedural telah terbukti memiliki dampak positif pada sejumlah reaksi afektif dan perilaku. Meliputi: komitmen organisasi, loyalitas, perilaku sukarela, kepercayaan pada atasan, kepuasan

¹James L. Gibson, *et.al. Organizations: Behavior, Structure, Processes, fourteenth edition* (New York: McGraw-Hill Companies, 2012), h. 149

terhadap hasil keputusan, usaha kerja dan kinerja. Selanjutnya dalam buku Jeanne dan Fritz juga menyatakan hubungan antara keadilan organisasi dengan OCB, “*organizational citizenship behaviors has consistently been positively linked with employees’ perceptions of job satisfaction and organizational justice.*”² OCB secara konsisten dikaitkan secara positif dengan persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja dan keadilan organisasi. Hasil penelitian ini didukung dari jurnal Shruti Mathun dan Padmakumari menyatakan bahwa:

*The table indicates that there exists a positive correlation of ($r = 0.649$) between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior, which is significant at 0.01 level. Thus, Hypothesis 1 is accepted. The purpose of the study was to find out the relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior (OCB). The analysis of data indicated that, there is a significant positive relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. The results signal towards a positive significant relationship between Organization Justice and Organizational Citizenship Behavior.*³

Tabel menunjukkan bahwa ada korelasi positif ($r = 0,649$) antara Keadilan Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*, yang signifikan pada tingkat 0,01. Dengan demikian, Hipotesis 1

²Jeanne M. Brett dan Fritz Drasgow, *The Psychology of Work: Theoretically Based Empirical Research*, (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2002), h. 207

³Shruti Mathun dan Padmakumari, *Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior among Store Executives*, (Human Resource Management Research, 2013, 3 (4)), h. 135-136

diterima. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Keadilan Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Analisis data menunjukkan bahwa, ada hubungan positif yang signifikan antara Keadilan Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ada hubungan yang positif antara Keadilan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, dimana koefisien korelasi sebesar 0,546 menghasilkan $t_{hitung} = 5,97$ lebih besar $t_{tabel} = 1,99$ pada $\alpha = 0,05$. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*.

Korelasi antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* menunjukkan kebermaknaannya, baik melalui korelasi *product moment* maupun korelasi parsial. Hasil analisis ini memberikan petunjuk bahwa persepsi dukungan organisasi

merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari hasil itu pula dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan persepsi dukungan organisasi akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap *organizational citizenship behavior*.

Dalam buku Stephen dan Thimoty menyatakan "*Employees with strong POS perceptions have been found more likely to have higher levels of organizational citizenship behaviors, lower levels of tardiness, and better customer service.*"⁴ Karyawan dengan persepsi POS yang kuat telah ditemukan lebih cenderung memiliki tingkat OCB yang tinggi, tingkat yang lebih rendah dari keterlambatan, dan layanan pelanggan yang lebih baik. Hasil penelitian ini didukung dari jurnal Maryam Jafari dan Akbar Etebarian menyatakan bahwa:

*The value of the correlation coefficients in the relationship between perceived organizational support and diverse dimensions of organizational citizenship behavior. There is a significant relationship between perceived organizational support and altruism, civic virtue and courtesy ($p < 0.01$). According to Pearson's correlation coefficient, this factor is directly correlated with these three factors. It can be said that as the perceived organizational support increases, the degrees of altruism, civic virtue and courtesy increase as well (and vice versa).*⁵

⁴Stephens P. Robbins dan Timothy A. Judge, *op. cit.*, h. 76

⁵Maryam Jafari Jebeli dan Akbar Etebarian, *Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior*, Department of Public Administration, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran, MAGNT Research Report ISSN. 1444-8939 Vol. 3 (4). 2015. h. 153-158

Nilai koefisien korelasi dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan dimensi yang beragam dari OCB. Ada hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan senang membantu orang lain, kebajikan dan sopan ($p < 0,01$). Menurut koefisien korelasi Pearson, persepsi dukungan organisasi berhubungan langsung dengan tiga faktor tersebut. Dapat dikatakan bahwa persepsi dukungan organisasi meningkatkan sikap senang membantu orang lain, kebajikan dan peningkatan rasa sopan juga (dan sebaliknya). Hasil penelitian ada hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Hubungan antara Keadilan Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi Secara Bersama-sama dengan *Organizational citizenship behavior*

Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan *organizational citizenship behavior*. Koefisien korelasi ganda antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat $R_{y.12}$ sebesar 0,632 menghasilkan F_{hitung}

= 27,61 lebih besar $F_{\text{tabel}} = 3,11$ pada $\alpha = 0,05$. Dari koefisien korelasi tersebut, dapat dihitung koefisien determinasi $(R_{y.12})^2$ sebesar 0,311 berarti bahwa 40% proporsi varians *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh keadilan organisasi serta persepsi dukungan organisasi. Fred Luthans menyatakan bahwa:

*Employees must perceive that they are being treated fairly, that the procedures and outcomes are fair. A number of studies have found a strong relationship between justice and OCBs. It seems that procedural justice affects employees by influencing their perceived organizational support, which in turn prompts them to reciprocate with OCBs, going beyond the formal job requirements.*⁶

Karyawan harus merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil, bahwa tata cara dan hasil harus adil. Sejumlah studi telah menemukan hubungan yang kuat antara keadilan dan OCB. Tampaknya bahwa keadilan prosedural mempengaruhi karyawan dengan mempengaruhi persepsi mengenai dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk membalas dengan memberikan OCBs untuk organisasi, yaitu bekerja melampaui persyaratan pekerjaan formal. Hasil penelitian ini didukung dari jurnal Ali Naruzy dkk menyatakan bahwa:

OCB was significantly and positively predicted by Organizational justice ($\beta = .22$), and POS ($\beta = .26$). This set of predictors accounted for a combined 11% of the variance in organization performance. As hypothesized, Organizational justice exerted a direct effect on

⁶Fred Luthans, *loc. cit.*

the POS ($\beta = .46$). Organizational justice also effected indirectly OCB ($\beta = .12$) through POS. Thus one can say that POS have meditational role between organizational justice and organizational citizen behavior.⁷

OCB secara signifikan dan positif diprediksi oleh keadilan organisasi ($\beta = 0,22$), dan POS ($\beta = 0,26$). Ini set prediktor menyumbang gabungan 11% dari varians dalam kinerja organisasi. Sebagai hipotesis, keadilan Organisasi diberikan efek langsung pada POS ($\beta = 0,46$). keadilan organisasi juga dilakukan secara tidak langsung OCB ($\beta = 0,12$) melalui POS. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa POS memiliki peran meditasi antara keadilan organisasi dan perilaku warga organisasi. Hasil penelitian ada hubungan yang positif antara Keadilan Organisasi dengan persepsi dukungan organisasi (POS).

E. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan berdasarkan pedoman/metode penelitian ilmiah namun keterbatasan manusia baik secara subyek maupun sebagai obyek penelitian tidak mungkin dihindari. Menyadari hal tersebut maka yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah sampel yang dilibatkan dalam penelitian relatif terbatas, yaitu yang berada di lingkup populasi

⁷Ali Naruzy, et. El, *Investigation The Relationship Between Organizational Justice, and OCB: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support*, (Indian Journal of Science and Technology ISSN: 0974-6846 Vol. 4 No. 7 (2011)), h. 845

terjangkau yaitu guru-guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri se-kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur. Variabel yang diteliti terbatas pada Keadilan Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai (variabel X) dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai (variabel Y). Sementara masih ada banyak variabel lain yang juga mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dan keterbatasan waktu dan tenaga juga yang menyebabkan peneliti mengambil wilayah penelitian yang berada dekat dengan tempat tinggal peneliti dan juga lebih mudah dijangkau oleh peneliti, sehingga masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.