

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KOMITMEN AFEKTIF
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI KECAMATAN SIPORA
DI KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI**



**BLENDINA MERY MARIANA SITOMPUL
7616130497**

Tesis yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Magister

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2015**

THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND AFFECTIVE COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR STATE TEACHERS HIGH SCHOOL THE DISTRICT SIPORA MENTAWAI ISLANDS

BLENDINA MERY MARIANA SITOMPUL

ABSTRACT

The objective of this research was to understand the effect of self-efficacy and affective commitment on organizational citizenship behavior. It was a quantitative research.

The research used is a survey method with a correlation approach. In this study serve as a sample of 81 teachers were selected based on random techniques (simple random sampling). Data were obtained by spreading questioner. This study was conducted in high schools in Sipora District, Mentawai Islands Regency.

The result of this study are: (1) there is a positive direct influence of self-efficacy with OCB, (2) there is a positive direct influence of affective commitment on OCB, (3) there is a positive direct influence between self-efficacy with affective commitment. The implication of this research is an attempt to improve teacher OCB can be done by improving self-efficacy and affective commitment.

Keywords: *organizational citizenship behavior, self-efficacy, affective commitment*

RINGKASAN

Salah satu prioritas dalam menghadapi tuntutan era globalisasi yang tengah terjadi dewasa ini adalah perlunya upaya perbaikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia. Salah satu pihak yang berpengaruh sangat penting dalam dunia pendidikan Indonesia adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi bangsa ke arah yang benar dan tepat. Namun, kenyataannya masih banyak guru di negeri ini yang memiliki perilaku OCB yang rendah. Dalam bukunya yang berjudul "*Organizational Behavior (Understanding and Managing)*" Jenifer M. George dan Gareth R. Jones mengungkapkan, "*organizational citizenship behavior (OCBs) is behavior that is above and beyond the call of duty-that is, behavior that is not required of organizational members but nonetheless necessary for organizational survival and effectiveness. Example of OCB include helping co-workers; protecting the organizational from fire, theft, vandalism, and other misfortunes; making constructive suggestions; developing one's skills and capabilities; and spreading good will in the larger community*". Definisi ini mengandung makna bahwa OCB itu merupakan perilaku yang melebihi panggilan tugas dimana merupakan perilaku yang tidak ditentukan oleh anggota organisasi, tetapi meskipun demikian penting bagi kelangsungan hidup dan efektifitas organisasi. Sebagai contoh OCB meliputi membantu rekan kerja, melindungi organisasi dari gejolak, pencurian, perusakan, dan kemalangan lainnya, membuat saran yang membangun, mengembangkan keterampilan dan kemampuan, dan mengembangkan misi dalam komunitas yang lebih besar. Seseorang yang memiliki *organization citizenship* yang tinggi akan melakukan segala sesuatu secara sukarela untuk organisasinya walaupun tidak dibutuhkan, tujuannya adalah membantu meningkatkan

efisiensi dan efektifitas fungsi organisasi. Ada beberapa faktor yang berpengaruh positif terhadap peningkatan OCB guru diantaranya efikasi diri dan komitmen afektif. Menurut Colquitt, *“self-efficacy, defined as the belief that a person has the capabilities needed to behaviors required for task success”*. Efikasi diri didefinisikan sebagai sebuah keyakinan yang dibutuhkan dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan berhasil. Seseorang dengan kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan akan memiliki ekspektasi dan pencapaian keberhasilan pada level tertinggi pula. Newstrom menyatakan bahwa *“affective commitment is a positive emotional state in which employees want to exert effort and choose to remain with the organization”*. Komitmen afektif adalah sebuah sikap emosional positif dimana karyawan akan berupaya memberikan usaha yang optimal dan memilih untuk tetap tinggal di dalam organisasi.

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai, penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*). Hasil uji coba untuk tiap variabel berdasarkan hasil perhitungan validitas instrumen OCB dengan $n = 20$ dari 40 butir pernyataan, terdapat 10 (sepuluh) butir yang tidak valid (*drop*) dan diperoleh besaran koefisien reliabilitasnya sebesar 0,895. Validasi instrumen efikasi diri dengan $n = 20$ dari 40 butir pernyataan, terdapat 10 (sepuluh) yang tidak valid (*drop*) dan diperoleh besaran koefisien reliabilitasnya sebesar 0,957. Validasi instrumen komitmen afektif dengan $n = 20$ dari 40 butir pernyataan, terdapat 8 (delapan) yang tidak valid (*drop*) dan diperoleh besaran koefisien reliabilitasnya sebesar 0,922.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap OCB dengan koefisien korelasi sebesar $r_{13} = 0,459$ dan nilai koefisien jalur sebesar $p_{31} = 0,347$. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri yang baik akan berpengaruh langsung positif terhadap peningkatan OCB guru. Hasil pengujian hipotesis kedua

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komitmen afektif terhadap OCB dengan koefisien korelasi sebesar $r_{23} = 0,453$ dan nilai koefisien jalur sebesar $p_{32} = 0,338$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif yang baik akan berpengaruh langsung positif terhadap peningkatan OCB guru. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap komitmen afektif dengan koefisien korelasi sebesar $r_{12} = 0,332$ dan nilai koefisien jalur sebesar $p_{21} = 0,332$. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri yang baik akan berpengaruh langsung positif terhadap peningkatan komitmen afektif guru. Implikasi dari penelitian ini adalah guru hendaknya dapat meningkatkan efikasi diri dan komitmen afektif secara mandiri. Kepala sekolah sebagai atasan langsung guru di sekolah hendaknya secara aktif mengupayakan peningkatan OCB guru dalam bekerja.

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN
DIPERSYARATKAN UNTUK YUDISIUM MAGISTER**

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Neti Karnati, M.Pd

Tanggal 30-6-2015



Dr. Betty Zeldia Siahaan, M. M

Tanggal 30-6-2015

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd
(Ketua)¹



3/7-2015

Dr. Dwi Deswary, M.Pd
(Sekretaris)²



2/7 2015

Nama : Blendina Mery Mariana Sitompul

No. Registrasi : 7616130497

Tanggal Lulus :

¹ Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta






² Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan

BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS

Nama : Blendina Mery Mariana Sitompul

No Registrasi : 7616130497

Program Studi : Manajemen Pendidikan

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Moch. Asmawi, M. Pd (Direktur PPs UNJ / Ketua)		3/7-15
2	Dr. Dwi Deswary, M. Pd (Kaprodi MP S2 UNJ / Sekretaris)		2/7 2015
3	Dr. Neti Karnati, M. Pd (Pembimbing I)		30/6 - 2015
4	Dr. Betty Zelda Siahaan, M. M (Pembimbing II)		30/6/2015
5	Dr. Matin, M. Pd (Penguji)		30/6/2015

LEMBAR PERNYATAAN

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

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

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri serta adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, Mei 2015



Blendina M.M Sitompul

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, atas segala rahmat dan anugerahnya sehingga tesis yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai” dapat diselesaikan tepat waktu. Penyusunan tesis ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Tesis ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Djaali, selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd, selaku Direktur Pogram Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Dr. Dwi Deswary, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Matin, M.Pd, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan dan sekaligus sebagai dosen penguji.
5. Dr. Neti Karnati, M.Pd, selaku dosen pembimbing I, yang selalu memotivasi, mendukung serta mengarahkan peneliti.
6. Dr. Betty Zelda Siahaan, M.M, selaku dosen pembimbing II, yang selalu memberikan motivasi, dukungan serta arahan kepada peneliti.
7. Para Dosen Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana yang telah memberikan ilmu kepada peneliti selama belajar di Universitas Negeri Jakarta.

8. Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai, dalam hal ini melalui BKD yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melanjutkan pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
9. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai yang telah memberikan rekomendasi sehingga berlangsungnya kegiatan penelitian, dan kepala sekolah serta keluarga besar SMA Negeri 1, SMA Negeri 2 Sipora yang telah berpartisipasi dalam memberikan izin serta mengisi instrumen penelitian.
10. Rasa hormat dan bangga, saya sampaikan pada keluarga terkasih: Ayahanda A. Sitompul dan Ibunda T. D br. Hutabarat, Ito Parholong Sitompul, Natanael Sitompul, Mauliate Sitompul, adekku Riana Sovia Sitompul, Pudan Lasmaria Sitompul, eda, keponakan serta seluruh keluarga dan rekan-rekan yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan moril maupun material, serta doanya kepada peneliti.
11. Rekan-rekan seperjuangan Program Studi Manajemen Pendidikan angkatan 2013 yang senantiasa memotivasi dan membantu selama perkuliahan.

Kiranya tesis ini dapat bermanfaat dalam memperkaya khasanah keilmuan di bidang manajemen pendidikan, dan dapat bermanfaat bagi insan-insan pendidikan di masa kini maupun masa yang akan datang.

Jakarta, Mei 2015

B M M S

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
RINGKASAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	v
BUKTI PERBAIKAN.....	vi
LEMBAR PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BA B I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual	13
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	13
2. Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>)	23
3. Komitmen Afektif.....	31
B. Hasil Penelitian yang Relevan	37
C. Kerangka Teoretik	40
1. Efikasi Diri dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	40

2. Komitmen Afektif dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	42
3. Efikasi Diri dan Komitmen Afektif.....	47
D. Hipotesis Penelitian	50
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	51
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
C. Metode Penelitian	52
D. Populasi dan Sampel.....	53
E. Teknik Pengumpulan Data.....	54
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	54
2. Efikasi Diri.....	58
3. Komitmen Afektif.....	62
F. Teknik Analisis Data	67
G. Hipotesis Statistika	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	69
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	69
2. Efikasi Diri.....	71
3. Komitmen Afektif.....	73
B. Pengujian Prasyarat Analisis Data.....	75
1. Uji Normalitas	76
2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi.....	79
C. Pengujian Hipotesis	86
D. Pembahasan Hasil Penelitian	91

BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan		102
B. Implikasi.....		103
C. Saran		106
DAFTAR PUSTAKA.....		109
LAMPIRAN-LAMPIRAN		113
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		240

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	56
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri.....	60
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Komitmen Afektif.....	64
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Skor Data Variabel OCB.....	70
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Data Variabel Efikasi Diri.....	72
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Skor Data Variabel Komitmen Afektif ...	74
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi	78
Tabel 4.5	ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 75,64 + 0,41X_1$	80
Tabel 4.6	ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 84,59 + 0,30X_2$	82
Tabel 4.7	ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 75,80 + 0,45X_1$	84
Tabel 4.8	Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi.....	86
Tabel 4.9	Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel.....	86
Tabel 4.10	Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_3	87
Tabel 4.11	Koefisien Jalur Pengaruh X_2 terhadap X_3	88
Tabel 4.12	Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_2	89
Tabel 4.13	Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis yang Diajukan	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Model Hipotetik Penelitian	52
Gambar 4.1	Histogram Distribusi Data Variabel OCB	71
Gambar 4.2	Histogram Distribusi Data Variabel Efikasi Diri	73
Gambar 4.3	Histogram Distribusi Data Variabel Komitmen Afektif	75
Gambar 4.4	Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 75,64 + 0,41X_1$	81
Gambar 4.5	Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 84,59 + 0,30X_2$	83
Gambar 4.6	Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 75,80 + 0,45X_1$	85
Gambar 4.7	Model Empiris Antar Variabel	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Penelitian	114
Lampiran 2	Data Hasil Uji Coba	137
Lampiran 3	Kisi-Kisi Akhir Instrumen	153
Lampiran 4	Data Hasil Penelitian.....	157
Lampiran 5	Persyaratan Analisis	164
Lampiran 6	Hasil Perhitungan	207
Lampiran 7	Pengujian Hipotesis	224
Lampiran 8	Rumus-rumus yang Digunakan dalam Penelitian ini	229
Lampiran 9	Surat-surat	234

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa (*Nation Character Building*). Masyarakat yang cerdas akan memberikan nuansa kehidupan yang cerdas pula, dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat yang demikian merupakan investasi besar untuk berjuang keluar dari krisis dan menghadapi dunia global.

Salah satu prioritas dalam menghadapi tuntutan era globalisasi yang tengah terjadi dewasa ini adalah perlunya upaya perbaikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Sangat diyakini bahwa sumber daya berkualitas memegang peranan yang paling besar dalam memacu pertumbuhan diberbagai bidang pembangunan. Dengan sumber daya manusia berkualitas, diharapkan bangsa Indonesia mampu mencapai keunggulan dalam menghasilkan karya-karya bermutu, dan mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain di tingkat global.

Pendidikan memiliki peranan yang paling strategis dalam menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang

berkualitas. Pendidikan juga merubah pola pikir, pola sikap, dan sikap tindak seseorang ke arah yang lebih maju sesuai dengan tuntutan lingkungannya.

Dalam undang-undang sistem pendidikan nasional dijelaskan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam membentuk watak, karakter dan peradaban bangsa. Hal ini juga ditegaskan dalam Mukadimah Undang-Undang Dasar 1945, bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, sehingga arah kebijakan pembangunan lebih bertumpu pada pengembangan kualitas sumber daya manusia, artinya sumber daya manusia harus mampu menghadapi globalisasi dan siap mengikuti pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta pesatnya arus informasi dan komunikasi yang membawa dampak positif dan negatif dalam kehidupan bangsa. Pengembangan sumber daya manusia ini harus diaktualisasikan dalam realitas kehidupan bangsa. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan jika pendidikan yang diterapkan di sekolah bermutu. Pendidikan yang bermutu tidak terlepas dari peran guru-guru dalam proses pembelajaran.

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan. Kinerja guru sangat menentukan kinerja sekolah, karena pendidikan bermutu hanya bisa diraih jika sekolah memiliki guru-guru yang bermutu. Guru berperan bukan hanya sebagai

pelaku perubahan yang menggerakkan roda transformasi sosial dan ekonomi dalam masyarakat. Guru bukan saja mengubah anak didik menjadi anak pintar, melainkan membekali mereka dengan keutamaan dan nilai-nilai yang mempersiapkan mereka menjadi insan bertanggung jawab terhadap diri sendiri, orang lain dan masyarakat. Maka dapat dikatakan bahwa produktivitas sekolah diukur dari produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut perilaku sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, sangat diperlukan sekali perilaku ekstra peran dari guru agar terbentuk kerjasama tim yang solid sehingga terciptalah sekolah yang di dalamnya terdapat sumber daya berkualitas.

Kontribusi guru dalam merealisasikan pendidikan yang bermutu ditentukan oleh banyak faktor, seperti melakukan proses belajar mengajar yang baik, meningkatkan kualitas pengajaran sehingga anak didik mampu mencapai peningkatan kemampuan akademik, meningkatkan profesionalitas dalam rangka mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam

rangka mencerdaskan kehidupan bangsa serta mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Selain itu, salah satunya faktor yang juga sangat menentukan agar terciptanya pendidikan yang bermutu adalah seberapa besar kecenderungan atau kesadaran guru untuk menunjukkan perilaku extra perannya, atau biasa dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja. Munculnya OCB memberikan dampak positif tidak hanya bagi pegawai itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang melampaui tanggung jawab pada pekerjaan formal dan bebas memberikan waktu dan energi mereka untuk berhasil dalam pekerjaan yang ditugaskan. Perilaku tersebut tidak ditentukan, namun memberikan kontribusi terhadap kelancaran fungsi organisasi. Organisasi tidak bisa bertahan atau makmur tanpa anggotanya berperilaku sebagai warga yang baik dan terlibat dalam segala macam perilaku positif.

Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, sekolah membutuhkan guru yang memperlihatkan perilaku OCB, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati sesama rekan kerja dan mentaati isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

Agar perilaku ekstra peran atau OCB para guru ditunjukkan dengan baik, maka keefektifan peran seorang pemimpin, dalam hal ini kepala sekolah, sangatlah diperlukan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang kepala sekolah harus dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Fakta yang terjadi di lapangan adalah tidak semua guru menampilkan perilaku OCB. Perilaku OCB belum dimiliki oleh guru yang absen atau membolos saat jam kerja dan masih adanya guru yang tidak membuat perangkat pembelajaran. Keluhan-keluhan di sekolah-sekolah negeri terus mengguncang dunia pendidikan Indonesia. Dari guru yang sering bolos, guru yang pengajarannya tidak standar, guru yang

mengabaikan kebersihan lingkungan sekolah, guru yang sering terlambat, guru yang lebih banyak di kantor daripada di kelas, guru yang hanya meninggalkan catatan kepada siswa tanpa memberikan penjelasan materi kepada siswa, guru yang banyak job luar, hingga guru yang sering mengambil keuntungan lain dengan mengadakan les di rumah.

Seperti diberitakan oleh Puailiggoubat dalam warta Andalas, ternyata masih ditemukan sejumlah guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Kepulauan Mentawai yang sering meninggalkan tugas pada saat jam pelajaran. Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai Yudas Sabaggalet mengeluhkan banyaknya guru yang tidak berada di tempat saat jam belajar. Malah ia, mengatakan dengan tegas tentang sekolah-sekolah yang tidak terurus kebersihannya lalu bagaimana kita mau mencerdaskan anak didik jika lingkungan sekolah kotor. Kurangnya kepedulian terhadap lingkungan sekolah juga menunjukkan bahwa perilaku OCB guru masih rendah. Yudas menegaskan bahwa laporan tentang guru yang sering meninggalkan tugas ini diterima langsung dari masyarakat. Selain itu, Yudas Sabaggalet juga meminta agar semua guru yang bertugas di Kabupaten Kepulauan Mentawai yang telah memilih

jalan hidup untuk mengabdikan kepada negara bekerja dengan optimal dan tidak meninggalkan tempat tugasnya.¹

Kepala Cabang Dinas Pendidikan Mentawai di Siberut Utara, Job Siriuriu menyadari bahwa mutu pendidikan di wilayah Siberut Utara masih tertinggal dibandingkan cabang pendidikan di wilayah kabupaten kepulauan Mentawai lainnya. Ia mengatakan, rendahnya disiplin sekolah dan para guru menjadi indikator merosotnya mutu pendidikan, oleh karena itu harus dilakukan berbagai evaluasi. Pertama harus membuat aturan tegas bagi para guru yang tidak disiplin. Selama ini penegakan disiplin terhadap guru sering longgar. Contohnya guru sering bolos tanpa mengantongi izin, proses belajar mengajar tidak teratur mengakibatkan nilai siswa banyak yang anjlok, dan terdapatnya sekolah yang tidak teratur melaksanakan jadwal libur dan masuk sekolah. Akibatnya, banyak guru yang menunda kembali ke sekolah setelah liburan usai.²

Hal senada juga diutarakan oleh Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Siberut Selatan Bapak Erizal, S.Pd. Menurutnya, kehadiran guru di sekolah hanya 30 persen, 60 persen lagi di Padang yakni 10 hari mengajar, 20 hari banyak dihabiskan di Padang sehingga murid terlantar tak belajar. Pak Erizal Perlahan mengubah kebiasaan itu dengan cara

¹ Warta Andalas, “*Bupati Mentawai Minta Guru Tak Tinggalkan Sekolah Saat Jam Belajar*”, Puailiggoubat, <http://warta-andalas.com/2014/09/04berita-Mentawai-minta-guru-tak-tinggalkan-sekolah-saat-jam-belajar.html> (Diakses 8 Oktober 2014)

² Puailiggoubat, “*Tertinggal Disdik Siberut Utara Kejar Peningkatan Mutu*”
Issuu.com/puailiggoubat/docs/243/18 (Diakses 10 Oktober 2014)

membalik kebiasaan yang selama ini berkembang dikalangan guru, yakni 60 persen di Mentawai, 30 persen di Padang. Tak sedikit yang membangkang dengan aturan itu, namun tekad beliau sudah bulat yakni mengubah kebiasaan lama yang jelek itu demi kemajuan sekolah. Pencegahan kebiasaan buruk itu dilakukan dengan cara menekan guru-guru tersebut. Cara yang ditempuh adalah dengan melakukan penahanan gaji dan memperlambat kenaikan pangkat guru-guru yang bermasalah tersebut agar mereka jera. Kondisi seperti ini tidak hanya terjadi di SMP Negeri 1 Siberut Selatan tetapi hampir diseluruh sekolah yang ada di wilayah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Kebiasaan buruk ini menjamur mulai dari jenjang Sekolah Dasar hingga ke jenjang Sekolah Menengah Atas yang ada di wilayah Kabupaten Kepulauan Mentawai.³

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta terciptanya alat-alat elektronik canggih tetap tidak dapat menggantikan peranan guru. Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh siapapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat digantikan oleh unsur lain. Perilaku guru yang suka meninggalkan tugas pada saat jam pelajaran tanpa alasan yang jelas belum mencerminkan guru yang

³ Puailiggoubat, *"Memajukan Sekolah Tak Boleh Menunggu"*
<http://www.puailiggoubat.com/index.php?mod=artikel&id=292> (Diakses 26 Oktober 2014)

memiliki perilaku OCB. Guru tersebut belum mampu menjalankan kewajiban formalnya untuk hadir di sekolah guna mendidik para siswanya. Kewajiban formalnya sebagai guru saja tidak mampu dilaksanakan dengan baik apalagi persyaratan yang melebihi kewajiban formalnya.

Faktor lain yang mempengaruhi OCB guru adalah efikasi diri dan komitmen afektif. Efikasi diri merupakan bagian dari konsep diri yang berkaitan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tertentu dengan sukses. Komitmen afektif mengindikasikan perasaan emosional, kontribusi, loyalitas dan sikap guru untuk menjalankan tugas dan fungsinya di sekolah tanpa adanya paksaan dan pamrih. Guru yang memiliki komitmen afektif akan dengan senang hati memberikan kontribusi untuk sekolah walaupun di luar tugas dan fungsinya tanpa mengharapkan imbalan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berpendapat bahwa efikasi diri dan komitmen afektif dapat menentukan tinggi rendahnya perilaku ekstra peran atau OCB para guru, sebab guru yang memiliki keyakinan dan keterikatan emosional terhadap organisasinya akan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara optimal. Untuk lebih mendalami perilaku OCB guru, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Efikasi Diri dan Komitmen Afektif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru Sekolah

Menengah Atas Negeri Kecamatan Sipora Di Kabupaten Kepulauan Mentawai.

B. Identifikasi Masalah

Berbagai masalah telah dijelaskan oleh peneliti pada latar belakang, lebih spesifik mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB pada organisasi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya OCB antara lain gaya kepemimpinan, kekuasaan, supervisi, iklim organisasi, kepercayaan, komitmen afektif, kepuasan kerja, motivasi, budaya organisasi, *Perceived Organizational Support* (POS), dukungan tugas, efikasi diri dan kepribadian.

C. Pembatasan Masalah

Guna menajamkan konteks penelitian sehingga fokus pada satu kajian, dan mempertimbangkan aspek waktu dan sumber daya penelitian yang dibutuhkan, maka permasalahan dibatasi pada Efikasi Diri dan Komitmen Afektif terhadap OCB Guru SMA Negeri di Kecamatan Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dirumuskan beberapa masalah terkait yang akan diteliti, sebagai berikut;

1. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap OCB?
2. Apakah komitmen afektif berpengaruh langsung terhadap OCB?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif?

E. Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan setidaknya terdapat beberapa manfaat yang dapat diambil, baik dimensi teoritis maupun dari dimensi praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Dimensi Teoritis; Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan bidang manajemen pendidikan, menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam kerangka kajian mengenai efikasi diri, komitmen afektif, dan OCB.
2. Dimensi Praktis; hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada beberapa pihak, yaitu:
 - a. Bagi peneliti, penelitian ini memberi manfaat untuk meningkatkan pemahaman dan wawasan serta bermanfaat untuk kajian lebih lanjut

mengenai variabel-variabel lain yang berkaitan dengan efikasi diri, komitmen afektif, dan OCB.

- b. Bagi seluruh guru SMA Negeri Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai agar dapat memperoleh informasi dari hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam meningkatkan OCB guru demi tercapainya tujuan dan peningkatan mutu pendidikan di SMA Negeri Kabupaten Kepulauan Mentawai dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku ekstra peran seperti: mau bekerjasama dengan rekan sesama guru, selalu tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, serta menggunakan waktu kerja secara aktif demi kemajuan organisasi tempat bekerja. Organisasi tidak bisa bertahan atau makmur tanpa anggotanya berperilaku sebagai warga organisasi yang baik dan terlibat dalam segala macam perilaku positif. Karena pentingnya perilaku ini, para ahli organisasi memprioritaskan untuk memahami dan meneliti perilaku OCB.

Secara konseptual, OCB didefinisikan secara beragam. Menurut Jenifer M. George dan Gareth R. Jones mengungkapkan OCB adalah:

Organizational citizenship behavior (OCBs) is behavior that is above and beyond the call of duty—that is, behavior that is not required of organizational members but nonetheless necessary for organizational survival and effectiveness. Example of OCB include helping co-workers; protecting the organizational from fire, theft, vandalism, and other misfortunes; making

*constructive suggestions; developing one's skills and capabilities; and spreading good will in the larger community.*¹

Definisi ini mengandung makna bahwa OCB itu merupakan perilaku yang melebihi panggilan tugas dimana merupakan perilaku yang tidak ditentukan oleh anggota organisasi, tetapi meskipun demikian penting bagi kelangsungan hidup dan efektifitas organisasi. Sebagai contoh OCB meliputi membantu rekan kerja, melindungi organisasi dari gejolak, pencurian, perusakan, dan kemalangan lainnya, membuat saran yang membangun, mengembangkan keterampilan dan kemampuan, dan mengembangkan misi dalam komunitas yang lebih besar.

John R. Schermerhorn mendefinisikan, "*organizational citizenship is a willingness to go beyond the call of duty or go to the extra mile in one's work*".² *Organizational citizenship* adalah kemauan untuk menjalankan pekerjaan di luar kewajibannya. Seseorang yang memiliki *organizational citizenship* yang baik akan melakukan segala sesuatu untuk organisasinya walaupun tidak dibutuhkan untuk membantu kinerja organisasi.

Penjelasan Organ dalam Fred Luthans perilaku keanggotaan organisasional/*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah,

¹ Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, *Organizational Behavior, Understanding and Managing*, Sixth Edition (New Jersey: Pearson Education Prentice Hall, 2012), h. 87

² John R. Schermerhorn, *Introduction to Management 10 th edition* (United States: John Willey and Son, 2010), h. 336

*“individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization”.*³ Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memiliki kebebasan untuk memilih, tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mendorong efektifitas fungsi organisasi.

Sementara itu, Colquitt, Le Pine dan Wesson mendefinisikan, *“citizenship behavior is defined as voluntary employee activities that may or may not be rewarded but contribute to the organizational by improving the overall quality of setting in which work take place”.*⁴ OCB didefinisikan sebagai perilaku sukarela karyawan yang mungkin ataupun tidak dihargai tetapi memberikan kontribusi kepada organisasi dengan meningkatkan kualitas dalam pekerjaan yang terjadi.

Sedangkan Rae Andre mendefinisikan *organizational citizenship* sebagai, *“behaviors on be half of the organization that go beyond normal job expectation, and which may even serve a large societal purpose”.*⁵ *Organizational citizenship* adalah perilaku yang

³ Fred Luthans, *Organization Behavior: An Evidence-Based Approach*, Twelfth Edition (New York: McGraw-Hill, 2011), h. 149

⁴ Colquitt, Le Pine dan Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, Fourth Edition (New York: Mc-Graw Hill Education, 2015), h. 39

⁵ Rae Andre, *Organizational Behavior: An Introduction to your life in organization* (United States: Pearson International Edition, 2008), h. 126

menjadi bagian dari organisasi sebagai bentuk pekerjaan di luar ekspektasi normal dan dapat memberikan pelayanan lebih untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal senada dikemukakan oleh Robbins and Mary Coulter bahwa, *“organizational citizenship behavior (OCB) is discretionary behavior that’s no part of an employee’s formal job requirements, but which promotes the effective functioning of the organization”*.⁶

Berdasarkan definisi di atas, OCB adalah perilaku sukarela yang tidak menjadi bagian dari persyaratan kerja formal seorang pegawai, namun meningkatkan efektifitas fungsi organisasi. Newstrom mendefinisikan OCB sebagai, *“discretionary actions that promote the organization’s success”*.⁷ OCB merupakan tindakan sukarela yang dilakukan pegawai agar organisasi tempatnya bekerja sukses atau berkembang.

Selanjutnya, McShane dan Von Glinow mendefinisikan, *“organizational citizenship behaviors (OCBs) is various forms of cooperation and helpfulness to others that support the organization’s social and psychological context”*.⁸ Menurut mereka OCB merupakan berbagai bentuk kerjasama dan menolong orang lain yang mendukung organisasi secara sosial dan konteks psikologi.

⁶ Stephen P. Robbins and Marry Coulter, *Management Eleventh edition* (London: Perason Horizon edition, 2013), h. 373

⁷ John W. Newstrom, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, Fourteenth Edition (New York: McGraw-Hill, 2015), h. 228

⁸ Steven L. McShane dan Von Glinow, *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real world*, Fifth Edition (United States: McGraw-Hill, 2010), h. 17

Organ menjabarkan lebih mendalam mengenai OCB. Menurut Organ *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki lima bentuk kategori sebagai berikut:

The five major categories of organizational citizenship behavior: (1) Altruism: discretionary behaviors on the part of the employees that have the effect of helping a specific other with an organizationally relevant problem. (2) Conscientiousness: discretionary behaviors on the part of the employee that go well beyond the minimum role requirements of the organization in the areas of attendance, obeying rules and regulations, taking breaks, and do forth. (3) Sportmanship: willingness of the employee to tolerate less than ideal circumstances without complaining-to avoid complaining, petty grievances, railing, against real or imagined slights, and making federal cases out of small potatoes. (4) Courtesy: discretionary behaviors on the part of an individual aimed at preventing work-related problems with others from occurring. (5) Civic virtue: Behavior on the part of an individual that indicates that he/she responsibly participates in, is involved in, is concerned about the life of the company.⁹

Kelima kategori OCB adalah: (1) *Altruism* (menolong orang lain): bagian dari perilaku seorang individu yang berdampak pada membantu rekan kerja dengan masalah organisasi yang relevan; (2) *Conscientiousness* (tidak taat): bagian perilaku dari seorang individu yang bertindak dari minimum peran yang diharapkan dari organisasi dalam hal kehadiran, menaati aturan dan peraturan, mengambil waktu istirahat, dan sebagainya; (3) *Sportmanship* (bersikap sportif): kemauan pegawai untuk mentoleransi keadaan yang tidak ideal tanpa

⁹ Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff, dan Scott B. MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior, Its Nature, Antecedents, and Consequences* (USA: Sage Publications, Inc, 2006), h.251

mengeluh. Pegawai dapat menghindari keluhan, mengasihani diri, untuk mengikuti alur atau imajinasi yang sebenarnya, dan melebih-lebihkan sesuatu yang sepele; (4) *Courtesy* (menghormati orang lain): bagian perilaku dari seorang individu bertujuan untuk mencegah permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan; (5) *Civic virtue* (sikap berpartisipasi): bagian perilaku dari seorang individu yang menunjukkan bahwa individu itu berpartisipasi secara bertanggung jawab, berpartisipasi, terlibat atau perhatian tentang kehidupan organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Colquitt perilaku keanggotaan organisasional/*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terbagi dalam dua kategori yaitu:

The first category of citizenship behavior is the one with which you're most likely to be familiar: interpersonal citizenship behavior. Such behaviors benefit coworkers and colleagues and involve assisting, and developing other organizational members in a way that goes beyond normal job expectations. For example, helping involves assisting coworkers who have heavy workloads, aiding them with personal matters, and showing new employees the ropes when they first arrive on the job. Courtesy refers to keeping coworkers informed about matters that are relevant to them. Some employees have a tendency to keep relevant fact and events secret. Good citizens do the opposite; they keep others in the loop because they never know that information might be useful to someone else. Sportsmanship involves maintaining a good attitude with coworkers, even when they've done something annoying.¹⁰

¹⁰ Colquitt, Lepine, Wesson, *op.cit.*, h. 39

Kategori pertama adalah perilaku keanggotaan organisasional/*organizational citizenship behavior (OCB) interpersonal*. Seperti perilaku terhadap rekan kerja dan koleganya untuk melibatkan, menetapkan, mendukung dan mengembangkan anggota organisasi lain yang melebihi harapan kerja secara normal. Misalnya *helping* membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat, membantu masalah-masalah pribadi mereka, dan mengarahkan karyawan baru ketika mereka pertama kali berada di tempat kerja. *Courtesy* mengacu pada perilaku yang menjaga rekan kerja tentang masalah-masalah yang relevan yang mereka hadapi. Beberapa karyawan memiliki kecenderungan untuk menjaga rahasia. Karyawan yang baik melakukan hal yang sebaliknya, mereka menghalangi orang lain dalam perdebatan karena mereka tidak pernah tahu informasi apa yang mungkin akan berguna untuk orang lain. *Sportsmanship* (sportifitas), mengacu pada perilaku memelihara sikap dengan rekan kerja meskipun mereka telah melakukan sesuatu yang mengecewakan.

The second category of citizenship behavior is organizational citizenship behavior. These behaviors benefit the larger organization by supporting and defending the company, working to improve its operations, and being especially loyal to it. For example, voice involves speaking up and offering constructive suggestions for change. Civic virtue refers to participating in the company's operations at a deeper-than-normal level by attending voluntary meeting and functions, reading and keeping up with organizational announcements, and keeping abreast of

*business news that affects the company. Boosterism means representing the organization in a positive way when out in public, away from the office, and away from work.*¹¹

Kategori kedua adalah perilaku ini lebih besar manfaatnya untuk organisasi dengan mendukung dan membela perusahaan, bekerja untuk meningkatkan perusahaan dan setia terhadap perusahaan sangat tinggi. Misalnya *voice* memberikan pendapat dan saran konstruktif/membangun untuk perusahaan. *Civic virtue* mengacu pada partisipasi dalam operasional perusahaan ditingkat yang lebih dari biasanya dengan menghadiri pertemuan-pertemuan sukarela dan selalu menjaga berita bisnis yang mempengaruhi perusahaan. *Boosterism* berarti menjaga nama baik organisasi dengan cara bersikap positif ketika keluar di depan umum, jauh dari kantor dan jauh dari pekerjaan.

Menurut Organ dalam Steve M. Jex terdapat lima kategori OCB yaitu:

Where OCB in organizations can be categorized into five different types: (1) Altruism represent what we typically think of as "helping behaviors" in the workplace. (2) Courtesy represents behaviors that reflect basic consideration for others. (3) Sportmanship is different from other forms of OCB because it is typically exhibiteby not engaging in certain forms of behaviors, such as complaining about problems or minor inconveniences. (4) Conscientiousness involves being a good citizen in the workplace and doing things such as arriving on time for meetings. (5) Civic virtue is somewhat different from the others

¹¹ *Ibid.*,hh. 40-41

*because the target is the organization-or, in some cases, the work group-rather than another individual.*¹²

Dalam perilaku keanggotaan organisasional/OCB dibangun dari lima dimensi yang masing-masing memiliki perbedaan yaitu:

- 1) *Altruism*, kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa.
- 2) *Courtesy*, perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- 3) *Sportmanship*, menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negatif dari organisasi. *Sportmanship* menggambarkan sportifitas seorang pekerja terhadap organisasi.
- 4) *Conscientiousness*, menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan.
- 5) *Civic virtue*, menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi.

Fred Luthans menyimpulkan bahwa perilaku OCB yang utama terdiri dari lima kategori yaitu sebagai berikut:

Organizational Citizenship Behaviors/OCBs can take many from, but the major ones could be summarized as: (1) altruism (e.g., helping out when coworker is not feeling well), (2) conscientiousness (e.g., staying late to finish project), (3) civic virtue (e.g., volunteering for a community program to represent

¹² Steve M. Jex, *A Scientist-Practitioner Approach Organizational Psychology* (New York: Jhon Wiley & Sons, 2008), h. 117

*the firm), (4) sportsmanship (e.g., sharing failure of a team project that could have been successful by following the member's advice), (5) courtesy (e.g., being understanding and empathetic even when provoked).*¹³

Dari kutipan di atas dapat kita ketahui lima bentuk tindakan yang termasuk OCB yaitu; (1) *Altruism* (menolong orang lain), yaitu perilaku berinisiatif untuk membantu rekan kerja secara sukarela, contohnya membantu rekan kerja yang berhalangan hadir atau sakit, (2) *Conscientiousness* (tindakan taat), yaitu dedikasi yang tinggi pada pekerjaan, seperti bersedia pulang terlambat untuk menyelesaikan pekerjaan/tugas, (3) *Civic virtue* (berpartisipasi), yaitu perilaku individu yang menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi, (4) *Sportsmanship* (sikap sportif), yaitu kesediaan individu menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya, (5) *Courtesy* (menghormati orang lain), adalah perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan antara anggota dalam organisasi.

Menurut Rossier dan kawan-kawan mendefinisikan OCB sebagai berikut, "*define the following five major categories of OCB which include civic virtue, conscientiousness, altruism, courtesy, and*

¹³ Luthans, *op. cit.*, h. 149.

sportmanship".¹⁴ Bahwa OCB dibangun dari lima dimensi yakni: tanggung jawab, tindakan taat, menolong orang lain, menghormati orang lain, dan sportif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku sukarela pegawai, yang mengedepankan kepentingan organisasi dan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi organisasi dengan lima indikator, yaitu: (1) membantu rekan kerja, (2) menghormati rekan kerja (3) sikap sportif, (4) tindakan taat peraturan dan (5) tindakan berpartisipasi.

2. Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Efikasi diri (*self-efficacy*) sebagai representasi dari keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tertentu dengan sukses. Efikasi diri juga mencerminkan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan, menyelesaikan tugas dengan baik, mencapai tujuan dan menyelesaikan berbagai hambatan yang dihadapinya.

Menurut Robbins, "*self-efficacy (also known as social cognitive theory or social learning theory) refers to an individual's belief that he*

¹⁴ Rossier, J et al., *Structural and Mean-Level Analyses of the Five-Factor Model and Locus of Control: Further Evidence From Africa*, J Cross-Cultural Psychology (36), 2005, h.227

or she capable of performing a task".¹⁵ Efikasi diri (yang juga dikenal sebagai teori kognitif sosial/teori pebelajaran sosial) merujuk pada keyakinan individual bahwa dirinya mampu mengerjakan suatu tugas. Hal ini senada dengan pendapat Bandura bahwa, *"self-efficacy is a belief that we can perform adequately in a particular situation"*.¹⁶ Dalam pandangan Bandura, efikasi diri adalah keyakinan bahwa kita mempunyai kecakapan yang cukup dalam situasi tertentu.

Pendapat di atas menggambarkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan yang tertanam dalam diri seseorang berkaitan dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, ataupun menghadapi situasi tertentu. Besaran efikasi diri yang dimiliki oleh seorang individu akan sangat menentukan terhadap tingkat keberhasilan yang akan dicapainya. Seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung berusaha maksimal untuk mencapai tujuan, menghadapi berbagai tantangan dan mencari solusi terbaik dalam menyelesaikan hambatan yang dihadapi.

Dalam usaha lebih lanjut Bandura menjelaskan bahwa:

Efficacy beliefs affect self-motivation and action through their impact on goals and aspiration. It is partly on the basis of efficacy beliefs that people choose what goals challenges to

¹⁵ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior, Fourteenth Edition*. (New Jersey: Pearson, 2011), h. 251

¹⁶ James L Gibson, *et. al.*, *Organization Behavior, Structure, Process* (New York: McGraw-Hill, 2012), h. 113

*undertake, how much effort to invest in the endeavor, and how long to persevere in the past of difficulties.*¹⁷

Bandura menegaskan bahwa kepercayaan terhadap kemampuan diri akan berpengaruh terhadap motivasi diri dan upaya pencapaian tujuan serta aspirasi. Hal ini merupakan bagian yang didasarkan pada keyakinan seseorang terhadap keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas secara bertanggung jawab, seberapa besar upaya yang dilakukan, dan berapa lama bertahan dalam kesulitan yang dihadapi.

Pandangan ini juga mengisyaratkan bahwa tingkat efikasi diri berbanding lurus dengan motivasi seseorang dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan hambatan. Individu dengan tingkat efikasi diri tinggi akan merespon umpan balik negatif dengan upaya dan motivasi yang lebih tinggi, dan individu dengan tingkat efikasi diri rendah cenderung apatis dan menyerah.

Pendapat lain disampaikan oleh Colquitt, *“self-efficacy, defined as the belief that a person has the capabilities needed to behaviors required for task success”*.¹⁸ Colquitt memaknai efikasi diri sebagai sebuah keyakinan yang dibutuhkan dalam melakukan sebuah

¹⁷ Albert Bandura, *“Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness”* eds. E.A Locke, *Handbook of Principles of Organization Behavior* (New York: Willey, 2009) <http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura2009Locke.pdf> (Diakses 23 November 2014)

¹⁸ Colquitt, Lepine, Wesson, *op.cit.*, h. 170

pekerjaan dengan berhasil. Seseorang dengan kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan akan memiliki ekspektasi dan pencapaian keberhasilan pada level tertinggi pula.

Santrock juga mengemukakan mengenai efikasi diri yaitu, *“self-efficacy is the belief that one can master a situation and produce positive outcome”*.¹⁹ Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif.

Schultz dan Schultz menyatakan, *“self efficacy described as our sense of self esteem or self worth, our feeling of adequacy, efficiency and competence in dealing with problems”*.²⁰ Efikasi diri sebagai kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas. Ini merupakan perasaan betapa efisien, memadai dan cakap yang dirasakan untuk menghadapi berbagai tantangan.

Kinicki dan Fugate menyatakan, *“self-efficacy is a person’s belief about his or her chances of successfully accomplishing a specific task”*.²¹ Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap peluang dirinya untuk berhasil dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu. Keyakinan individu dalam memaksimalkan peluang yang dimiliki

¹⁹ John W. Santrock, *Educational Psychology* (New York: McGraw-Hill, 2008), h. 462

²⁰ Duane P. Schultz dan Sydney Ellen Schultz, *A History of Modern Psychology* (United States of America: Wadsworth Cengage Learning, Inc, 2008), h. 354

²¹ Angelo Kinicki dan Mel Fugate, *Organizational Behavior; Key Concept, Skill, and Best Practices* (New York: McGraw-Hill, 2012), h. 125

bergantung pada faktor kognitif secara kompleks, sosial, bahasa, dan kapasitas psikis dalam memaknai pengalaman.

Dalam pengertian lain, efikasi diri merupakan akumulasi dari penilaian kognitif akan keyakinan terhadap kapasitas yang dimiliki, dikaitkan dengan situasi yang dihadapi, menguntungkan atau menyulitkan. Bagaimana sebuah situasi yang menguntungkan dimanfaatkan, dan situasi yang menyulitkan dikelola dan diselesaikan dengan baik.

Greenberg dan Baron menegaskan, "*self-efficacy-the belief in one's own capacity to execute courses of action required to reach specific levels of performance*".²² Bisa dimaknai bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan terhadap kapasitas diri dalam mengeksekusi beberapa tindakan khusus yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

Selain itu Greenberg dan Baron memasukkan 3 dimensi dalam efikasi diri, yaitu: Besarnya (*magnitude*), Kekuatan (*strength*), Generalitas (*generality*).²³ Ketiga dimensi tersebut kemudian dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Besaran (*magnitude*), merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Sebagai contoh: A meyakini

²² Jerald Greenberg dan Robert A Baron, *Behavior in Organizational* (New Jersey: Prentice Hall, 2003), h. 88

²³ *Ibid*

bahwa dia mampu menyelesaikan dengan benar dan tepat waktu 9 soal dari sepuluh soal yang diberikan, dan B merasa yakin bisa mengerjakan 8 soal dari 10 soal, maka A memiliki tingkat efikasi diri yang lebih tinggi dibandingkan B.

- b) Kekuatan (*strength*), yaitu seberapa kuat keyakinan individu menyelesaikan sebuah pekerjaan pada level tertentu. Jika pada contoh point a, A sangat yakin bisa menyelesaikan 9 soal dengan baik, sementara B cukup yakin bisa menyelesaikan 8 soal, maka tingkat efikasi diri A lebih kuat, dan efikasi diri pada B lemah.
- c) Generalitas (*generality*), menunjukkan seberapa luas situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku. Jika B berpikir bisa menyelesaikan soal yang berbeda dengan kualitas jawaban yang sama dengan soal sebelumnya, sementara A tidak berpikir demikian, maka generalitas B lebih baik dibandingkan A.

Keyakinan akan efikasi diri adalah sesuatu yang bisa dipelajari dan melibatkan beberapa proses yang senantiasa menyertai, termasuk di dalamnya adalah kognitif, motivasi, afeksi, dan proses seleksi. Hal ini senada dengan pendapat Luthans yang menyatakan bahwa:

*Self-efficacy refers to an individual's conviction (or confidence) about his or her abilities to mobilize the motivation, cognitive, resources, and courses of action needed to successfully execute a specific task within a given context.*²⁴

²⁴ Luthans, *op. cit.*, h. 203

Dalam pandangan ini efikasi diri mengacu pada keyakinan individu atau kepercayaan tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif dan cara bertindak yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu, disini juga dibutuhkan keterampilan kepemimpinan dan kematangan mental.

Dalam konteks ini efikasi diri cenderung bersifat spesifik, dalam arti keyakinan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dengan baik, tidak dapat dipukul rata dengan kemampuannya untuk berhasil dalam pekerjaan yang lain. Sementara dalam konteks yang lebih luas, efikasi diri dimaknai sebagai keyakinan seseorang untuk menyelesaikan tugas dalam bentuk situasi pencapaian yang lebih luas dan beragam. Namun demikian, literatur tentang efikasi diri dalam pengertian yang lebih luas masih sangat terbatas dikarenakan masih minimnya hasil penelitian.

Luthans mengutip pendapat Bandura yang menyatakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi selalu siap menerima tantangan sehingga mampu memanfaatkan kesempatan yang ada demi mencapai keberhasilan sebagaimana berikut ini:

People with high efficacy focus on the opportunities worth pursuing and view obstacles as surmountable. Through ingenuity and perseverance, they figure out ways of exercising some control even in environments of limited opportunities and many constraints. Those beset with self-doubts dwell on

*impediments which they view as obstacles over which they can exert little control and easily convince themselves of the futility of effort. They achieve limited success even in environments that provide many opportunities.*²⁵

Pernyataan Bandura di atas menjelaskan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi lebih fokus kepada peluang yang layak dikejar dan memandang rintangan sebagai hal yang dapat diatasi. Dengan kepintaran dan ketekunan, individu berefikasi tinggi mencari cara untuk mengendalikan keadaan, walaupun di lingkungan tersebut peluang terbatas dan banyak tantangan. Sebaliknya, individu yang tidak yakin dengan kemampuannya akan menganggap rintangan sebagai hal yang sulit teratasi dan merasa sia-sia berusaha. Individu dengan efikasi diri rendah tidak akan meraih kesuksesan walaupun sebenarnya tersedia banyak kesempatan.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan di atas, maka sintesis efikasi diri adalah keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas secara maksimal sesuai harapan, dengan indikator: (1) keyakinan seseorang untuk menyelesaikan tugas, (2) keyakinan seseorang dalam menghadapi kendala, (3) tangguh menyelesaikan tugas.

²⁵ *Ibid*, hh. 205-206

3. Komitmen Afektif

Sebelum membahas mengenai definisi konsep tentang komitmen afektif, penting untuk diketahui definisi tentang komitmen itu sendiri. Colquitt, LePine dan Wesson, menyatakan bahwa, “*organizational commitment as desire on the part an employee to remain a member of organization*”.²⁶ Dengan kata lain, komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki, secara formal para peneliti perilaku organisasi mengartikan komitmen sebagai berikut:

*Commitment as a force that binds an individual to a course of action of relevance to one or more targets. This definition highlights that commitment is associated with behavior and that commitment can be aimed at multiple targets or entities.*²⁷

Para peneliti perilaku organisasi mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target. Definisi ini menyoroti bahwa komitmen dikaitkan dengan perilaku dan komitmen yang dapat ditunjukkan pada beberapa sasaran atau sesuatu yang ada.

Meyer dan Allen mengidentifikasi tiga dimensi komitmen organisasi sebagai berikut:

²⁶ Colquitt, LePine dan Wesson, *op.cit.*, h. 64

²⁷ Robert Kreiner and Angelo Kinicki, *Organization Behavior*. Eighth Edition (New York: Mc Graw-Hill, 2008), h. 166

*Affective commitment involves the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization; continuance commitment involves commitment based on the costs that the employee associates with leaving the organization; normative commitment involves employees' feeling of obligation to stay with the organization because they should; it is the right thing to do.*²⁸

Komitmen afektif (*affective commitment*); yaitu keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan terlibat aktif dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang didasarkan pada persepsi pegawai atas biaya atau kerugian jika meninggalkan organisasi. Komitmen normatif (*normative commitment*), yakni perasaan pegawai terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Komitmen afektif merupakan salah satu bagian terpenting dari komitmen organisasi, oleh karena itu penelitian ini dibatasi pada komitmen afektif. Colquitt, LePine dan Wesson menyatakan bahwa komitmen afektif adalah, "*affective commitment defined as a desire to remain a member of an organizational due to an emotional attachment to, and involvement with, that organization. Put simply, you stay because you want to*".²⁹ Berdasarkan definisi tersebut, komitmen afektif adalah keterikatan emosional pegawai dengan organisasi dan

²⁸ Luthan, *op. cit.*, h. 148

²⁹ Colquitt, LePine dan Wesson, *op. cit.*, h. 65

keterlibatan dalam organisasi tersebut. Komitmen menegaskan keberadaan pegawai dalam organisasi karena keinginan anggota.

McShane dan Glinow mendefinisikan komitmen afektif sebagai berikut:

*Organizational (affective) commitment is the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization. This definition pertains specifically to affective commitment because it is an emotional attachment-our feelings of loyalty-to the organization.*³⁰

Menurut McShane dan Glinow komitmen afektif organisasi adalah keterikatan emosional karyawan dengan mengidentifikasi dan terlibat di dalam organisasi tertentu. Definisi ini tergolong secara rinci menuju pada komitmen afektif. Ini disebabkan karena komitmen afektif adalah keterikatan secara emosional yang mendalam terhadap organisasinya, dan karyawan merasakan kesetiaan terhadap organisasi.

Komitmen afektif adalah bentuk komitmen yang ditimbulkan oleh pola pikir atau kemauan. Seseorang yang mempunyai komitmen afektif terhadap organisasi adalah orang yang mempunyai keterikatan dengan organisasi karena kemauannya sendiri. Newstrom menyatakan bahwa, *"affective commitment is a positive emotional state in which employees want to exert effort and choose to remain*

³⁰ McShane dan Glinow, *op. cit.*, h. 112

with the organization".³¹ Komitmen afektif adalah sebuah sikap emosional positif dimana karyawan akan berupaya memberikan usaha yang optimal dan memilih untuk tetap tinggal di dalam organisasi.

Sementara itu Luthans menyatakan bahwa komitmen afektif adalah:

*Affective commitment, which is emotional involvement of the employees to organization. This commitment is affected and/or developed, if the employee's involvement in the organization is proven to be a satisfactory experience, which can give them chance to do the job better or create the chance to get valuable skills.*³²

Komitmen afektif adalah keterlibatan pegawai secara emosional terhadap organisasi. Komitmen ini berkembang karena pegawai merasakan keterikatan dengan organisasi berdasarkan kepuasan pengalaman yang mereka dapatkan yang akan memberikan mereka kesempatan untuk melakukan pekerjaan lebih baik atau menciptakan kesempatan untuk mendapatkan kemampuan yang berguna.

Selanjutnya George dan Jones memberikan definisi komitmen afektif sebagai berikut:

*Affective commitment exists when employees are happy to be members of an organization, believe in and feel good about the organization and what it stands for, are attached to the organization, and intend to do what is good for the organization.*³³

³¹ Newstorm, *op. cit.*, h. 236

³² Luthans, *op. cit.*, h. 148

³³ George dan Jones, *op. cit.*, h. 88

Komitmen afektif terjadi ketika pegawai senang menjadi anggota suatu organisasi. Percaya dan merasa baik tentang organisasi dan apa yang ada di dalamnya, yang melekat pada organisasi. Berniat untuk melakukan apa yang baik bagi organisasi.

Definisi komitmen afektif juga diungkapkan oleh Rhoades et al., yang menyatakan bahwa:

*Employees emotional bond to their organization (i.e. their affective commitment) has been considered as important determinant of dedication and loyalty. Affectively committed employees are seen as having a sense of belonging identification that increase their involvement in the organization's activities, their willingness to pursue the organization's goals, and their desire to remain with the organization.*³⁴

Rhoades et al., menyatakan bahwa komitmen afektif merupakan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi yang menjadi penentu dedikasi dan loyalitas pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi, mempunyai perasaan memiliki dan identifikasi yang kuat yang kemudian akan meningkatkan keterlibatan pegawai tersebut dalam aktivitas organisasi, kemauan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kemauan untuk menjaga organisasi.

Menurut Quick dan Nelson, ada 3 faktor yang terdapat di dalam komitmen afektif. Definisi dan penjelasannya sebagai berikut:

³⁴ L. Rhoades, R. Eisenberger, dan S. Armeli, *Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support*, *Journal of applied Psychology*, Vol. 86 (5), 2001, h. 825 (di akses tanggal 4 November 2014)

Affective commitment is an employee's intention to remain in an organization because of a strong desire to do so. It consist of three factors:

- 1) A belief in the goals and values of the organization.*
- 2) A willingness to put forth effort on behalf of the organization.*
- 3) A desire to remain a member of the organization.*

Affective commitment encompasses loyalty, but it is also a deep concern for the organization's welfare.³⁵

Komitmen afektif adalah keinginan pegawai untuk tetap berada dalam suatu organisasi karena keinginan yang kuat untuk melakukannya. Terdapat tiga faktor yang mencerminkan sikap komitmen afektif pegawai terhadap organisasinya. Pertama, sebuah keyakinan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Pegawai merasakan bahwa nilai dan tujuan organisasi sesuai dengan keinginannya dan merasa yakin bahwa itu semua bertujuan untuk kebaikan bersama dalam organisasi. Kedua, kesediaan untuk mengajukan upaya atas nama organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen afektif akan berupaya untuk selalu menjaga nama baik organisasinya. Hal ini ditunjukkan dengan sikap terlibat secara aktif di dalam organisasi. Ketiga, sebuah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen afektif meliputi loyalitas, salah satu wujud dari komitmen afektif adalah seorang pegawai selalu berusaha keras dengan niat

³⁵ James Campbell Quick dan Debra L. Nelson, *Principles of Organizational Behavior Realites and Challenges*, Eighth Edition (South-Western: Cengage Learning, 2013), hh. 116-117

yang kuat agar tetap bekerja dan tidak berniat pindah ke tempat kerja yang lain.

Dari uraian di atas , dapat disintesisakan bahwa komitmen afektif adalah ikatan emosional pegawai untuk tetap berada di dalam organisasi, dengan indikator adalah (1) keterikatan emosional, (2) keterlibatan dengan organisasi, (3) loyalitas terhadap organisasi, dan (4) kesesuaian nilai dan tujuan pribadi dengan organisasi.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Beberapa hasil penelitian relavan yang berkaitan dengan penelitian ini dipaparkan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ainimazita Mansor, Amer Darus dan Mohd Hasan Dali pada guru yang menyatakan bahwa, “*self-efficacy has a direct, positive effect on OCB*”.³⁶ Penelitian ini menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh langsung positif terhadap OCB.

Hasil penelitian ini menyimpulkan:

When a teacher's self-leadership and self-efficacy are at most, he or she has more assets available to dedicate to other people and task. Therefore, it is important for principals, headmasters , managers and policy makers to realize the important of

³⁶ Mansor Ainimazita Mansor, Amer Darus, Mohd Hasani Dali, *Mediating Effect of Self Efficacy on Self-Leadership and Teacher's Organizational Citizenship Behavior: A Conceptual Framework, International Journal of Economics Business and Management Studies-IJBMS, Vol. 2(1)*, Pring 2013, h. 7 (Diakses 4 November 2014)

*increasing self-leadership and self-efficacy so that teachers would be willing to perform and promote OCB among them.*³⁷

Ketika seseorang guru memiliki kepemimpinan diri dan efikasi diri, sesungguhnya dia memiliki aset yang berharga untuk mendedikasikan untuk orang lain dan pekerjaannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi kepala sekolah, manajer, dan pengambil keputusan untuk meningkatkan efikasi diri pada guru, karena guru akan dengan sukarela bisa berperilaku dan mempromosikan OCB diantara mereka.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nicholas Raeneri, Pascal Paille, dan Denis Morin yang mengemukakan:

*This study contributes to the generational, social exchange and OCB literature in several ways. First, we found that affective commitment to the organization completely mediated the effect of perceived organizational support on OCB for the Boomers. Second, our result also suggest that the relationship between perceived colleague support, colleague commitment and OCB were comparable across generations. Third, the direct relationship between PCS and OCB offers additional insight into employee motives to reciprocate in the work place.*³⁸

Studi yang dilakukan oleh Nicholas Raeneri, Pascal Paille, dan Denis Morin memperoleh tiga kesimpulan yakni; pertama, mereka menemukan bahwa komitmen afektif secara komplit memediasi pengaruh dukungan organisasi dan OCB. Kedua, terdapat hubungan

³⁷ *Ibid*, h. 8

³⁸ N. Raeneri, *et.al.*, "Organizational Citizenship Behavior: An Intergenerational Study", *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, Vol. 3 (25), 2012, h. 167 (Diakses 7 Maret 2015)

diantara *perceived colleague support*, *colleague commitment* dan OCB. Ketiga, terdapat hubungan langsung antara *perceived colleague support* dan OCB.

3. Penelitian yang dilakukan oleh El-Tahra Elsayed Abo Habieb, Ahlam Mahmoud El-Shaer, Wafaa Ismail Shrief dan Neamat Mohamed Elsayed menulis jurnal yang dimuat dalam Life Science Journal pada tahun 2013. Penelitian yang mereka lakukan berjudul "*Effect of Faculty Support, and Nursing Student's Self-Efficacy, and Affective Commitment on Their Academic Achievements*". Mereka melakukan sebuah studi di Fakultas keperawatan Universitas Mansoura dan Universitas Damanhour. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara dukungan fakultas (organisasi), efikasi diri mahasiswa, komitmen afektif dan diperoleh kesimpulan sebagai berikut, "*that means faculty support to student's success, as well as nursing student's self-efficacy, and positive high affective commitment*".³⁹ Hal ini berarti bahwa dukungan fakultas terhadap kesuksesan mahasiswa, juga menyebabkan keyakinan diri (*self-efficacy*) mahasiswa semakin baik, dan secara positif akan meningkatkan komitmen afektif mahasiswa tersebut.

³⁹ El-Tahra Elsayed Abo Habieb, *et.al.*, *Effect of Faculty Support, and Nursing Student's Self-Efficacy, and Affective Commitment on Their Academic Achievements*, (Life Science Journal 2013), <http://www.lifesciencesite.com>, h. 2707 (Diakses 8 November 2014)

C. Kerangka Teoretik

1. Efikasi Diri dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Efikasi diri merupakan tingkat kepercayaan diri seseorang berkaitan dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu. Efikasi diri juga merupakan bagian dari konsep diri yang berkaitan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan baik, kemampuan dalam menghadapi tantangan, mencapai tujuan dan menyelesaikan berbagai hambatan yang dihadapinya.

Efikasi diri sering juga disebut sebagai sikap positif, sebagaimana disampaikan oleh Quick dan Nelson, "*individual who on the positive aspects of themselves, other people, and the work in general are said to have positive affect*".⁴⁰ Seseorang yang fokus pada aspek positif tentang dirinya, orang lain, dan pekerjaan secara umum dikatakan memiliki sikap positif.

Lebih lanjut Quick dan Nelson mengatakan:

*Individuals with positif affect are more satisfied with their jobs. In addition, those with positive affect are more likely to help others at work and also engage in more organizational citizenship behaviors (OCBs).*⁴¹

Individu yang memiliki sikap positif akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dan sebagai tambahan, mereka yang memiliki

⁴⁰ Quick dan Nelson, *op. cit.*, h. 79

⁴¹ *Ibid*, h. 80

sikap positif akan lebih suka untuk membantu rekan sekerja dalam pekerjaannya dan kerap kali meningkatkan perilaku OCB.

Pendapat senada disampaikan oleh Jex terkait dengan beberapa dimensi yang dapat meningkatkan OCB, *“why do employees engage in OCB? There are actually three different explanations. According to the first, the primary determinant is positive affect, typically in the form of job satisfaction”*.⁴² Dalam hal ini Jex memaparkan tentang bagaimana cara meningkatkan OCB pegawai yang dapat dijelaskan dalam tiga penjelasan yang berbeda. Yang pertama dan cukup penting adalah sikap positif, bentuk khas dari kepuasan kerja.

Dalam redaksi yang sedikit berbeda Jex juga menyatakan, *“research has shown that employees engage in OCB primarily because of positive affect and perceptions of the level of fairness with which they are treated by the organization”*.⁴³ Riset menunjukkan bahwa peningkatan OCB secara mendasar disebabkan karena sikap positif dan persepsi positif terhadap mekanisme keadilan yang diterapkan oleh organisasi.

⁴² Jex, *op. cit.*, h. 117

⁴³ *Ibid*, h. 128

Pendapat di atas selaras dengan pernyataan Mansor, Darus, dan Dali, “*self-efficacy has a direct, positive effect on OCB*”.⁴⁴ Efikasi diri memiliki pengaruh langsung positif pada OCB. Pendapat ini didasarkan pada pandangan bahwa efikasi diri yang tinggi merupakan model luar biasa bagi seseorang dalam mendedikasikan dirinya dalam pekerjaan. Dari uraian di atas diduga terdapat hubungan positif antara efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

2. Komitmen Afektif dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Komitmen afektif mengacu pada sisi emosional pegawai, yang teridentifikasi dari keterlibatan pegawai tersebut di dalam organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi memiliki loyalitas yang tinggi pula terhadap organisasi sebagai tempatnya mengabdikan.

Sementara itu, OCB yang dimiliki pegawai dalam organisasi akan membantu pegawai mencapai tujuan organisasi. Pegawai senantiasa melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Kinerja pegawai yang baik diharapkan dapat terbentuk melalui perilaku OCB pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi akan menampilkan perilaku OCB.

⁴⁴ Mansor, Darus, dan Dali, *op. cit.*, h. 7

Pernyataan tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh McShane dan Glinow bahwa, *“employees with a high affective commitment also have higher work motivation and organizational citizenship, as well as somewhat higher job performance”*.⁴⁵ Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi juga akan memiliki motivasi kerja dan perilaku baik di dalam organisasi yang semakin tinggi, begitu juga dengan kinerjanya.

Jennifer M. George dan Gareth R. Jones mengungkapkan bahwa, *“when affective commitment is high, employees are likely to want to do what is good for the organization and, thus, perform OCBs”*.⁴⁶ Menurut Jennifer George dan Jones ketika komitmen afektif tinggi, pegawai akan lebih suka melakukan yang terbaik untuk organisasi, demikian juga perilaku OCB yang ditampilkan.

Sayed *et al*, melakukan penelitian di Babol, salah satu kota di Iran Utara. Penelitian ini di muat dalam *Journal of Business Systems* dan bertujuan untuk menganalisis hubungan antara tiga komponen komitmen organisasi dan OCB dan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

The factors analysis and the findings show that AC and NC have a significant positive influence on OCB. This finding implied that the higher the level of AC and NC, tended to

⁴⁵ Steven L. McShane dan Von Glinow, *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution*, Fourth Edition (United States: McGraw-Hill, 2008), h. 119

⁴⁶ George and Jones, *op. cit.*, h. 89

increase the level of employees' OCB. Thus, managers of organizations should provide appropriate workplace for employees to develop employees' AC and NC to organizations which contribute to developing the OCB of employees. Further, no significant relationship was found between CC and OCB.⁴⁷

Berdasarkan faktor analisis menunjukkan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB. Temuan ini menyiratkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen afektif dan komitmen normatif, maka cenderung meningkatkan OCB pegawai. Dengan demikian, manajer harus mengkondisikan tempat kerja yang tepat bagi pegawai untuk mengembangkan komitmen afektif dan komitmen normatif pegawai yang berkontribusi untuk mengembangkan OCB pegawai. Selanjutnya, tidak ada hubungan yang signifikan yang ditemukan antara komitmen berkelanjutan OCB.

Anat Freund dan Abraham Carmeli melakukan penelitian untuk menganalisis hubungan antara komitmen kerja dan OCB, mereka menyimpulkan bahwa:

In general, the model was found to be stable and demonstrate significant relationships. Additionally, according to the model, three commitments directly influence OCB: Affective and Continuance Commitment, which belong to the organizational sub type, and career commitment, which is considered a personal type of commitment. Of these three, the more significant influence on OCB were found to be exerted by

⁴⁷ Sayed, et al., "Organizational Commitment and Extra-Role Behavior: a Survey in Iran's Insurance Industry", *Journal of Business Systems*, Vol. 7 (1), 2010, h. 66 (Diakses 8 November 2014)

*affective and career commitments. From a practical point of view, it is recommended that managers in private firms strengthen affective organizational commitment among their workers in order to enhance their OCB. As mentioned in this study and many others, it is very important for the firm that its workers show a high level of OCB because there are undefined areas in which organizational needs employees who are willing, for instance, to be engaged in helping behaviors.*⁴⁸

Secara umum, model penelitian menunjukkan hubungan yang stabil dan signifikan. Selain itu, berdasarkan model, ada tiga komitmen yang secara langsung mempengaruhi OCB yaitu komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan, yang termasuk ke dalam sub tipe organisasi, dan komitmen karir, yang dianggap sebagai jenis komitmen pribadi. Dari ketiga ini, pengaruh yang lebih signifikan terhadap OCB ditemukan akan diberikan oleh komitmen afektif dan karir. Dari sudut pandang praktis dianjurkan bahwa manajer di perusahaan-perusahaan swasta memperkuat komitmen organisasi afektif dikalangan pekerja mereka dalam rangka untuk meningkatkan OCB. Seperti disebutkan dalam studi ini dan banyak studi lainnya, sangat penting bagi perusahaan agar pekerjanya menunjukkan tingkat OCB yang tinggi karena terdapat wilayah-wilayah yang tidak terdefinisi dimana organisasi perlu karyawan yang secara sukarela, misalnya untuk terlibat dalam perilaku menolong sesama.

⁴⁸ Anat Freund dan Abraham Carmeli, "The Relationship Between Work Commitment and Organizational Citizenship Behavior Among Lawyers in the Private Sector", *The Journal of Behavior and Applied Management*, Vol. 5 (2), 2004, h. 101 (Diakses 7 Maret 2015)

Pernyataan serupa juga diungkapkan oleh Bolon dalam Yuwen Liu bahwa, *“Bolon indicated that affective commitment is the most influential commitment component in term of explaining variance in OCB”*.⁴⁹ Bolon mengidentifikasi bahwa komitmen afektif merupakan salah satu komponen komitmen yang paling mempengaruhi ketika menjelaskan istilah OCB.

Selanjutnya Akinyemi Benjamin menyatakan bahwa:

*The lack of affective commitment among employees puts any organization in jeopardy, especially, in times of intense competition, change resulting in mergers and acquisitions. A higher level of employee’s affective commitment lowers the propensity of intention to quit and also has impact on citizenship behaviors and job performance.*⁵⁰

Kurangnya komitmen afektif antara pegawai menempatkan organisasi dalam bahaya, khususnya saat adanya peningkatan kompetisi, perubahan sehingga menghasilkan merger dan akuisisi. Peningkatan level komitmen pegawai, menurunkan kecenderungan pegawai untuk berhenti dan juga memiliki pengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan dan kinerja.

Pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi, mempunyai perasaan memiliki dan identifikasi yang kuat, yang kemudian akan

⁴⁹ Bolon di dalam Yuwen Liu, *“Perceived Organizational Support and Expatriate Organizational Citizenship Behavior The Mediating Role of Affective Commitment Towards The Parent Company”*, *Personnel Review*, Vol. 38(3), 2009, h. 311 (Diakses 7 Maret 2015)

⁵⁰ Akinyemi Benjamin, *“The Influence of affective Commitment on Citizenship Behavior and Intention to Quit Among Commercial Banks’ Employees in Nigeria”*, *Journal of Management and Sustainability*, Vol.2 (2), 2012, h. 60 (Diakses 8 November 2014)

meningkatkan loyalitas dan keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan aktivitas organisasi, kemauan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kemauan untuk menjaga organisasi. Hal ini akan mengakibatkan peningkatan perilaku OCB pegawai tersebut. Berdasarkan asumsi di atas, dapat diduga bahwa komitmen afektif berpengaruh langsung positif terhadap OCB pegawai.

3. Efikasi Diri dan Komitmen Afektif

Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi biasanya lebih memiliki komitmen pada organisasi karena mereka mempunyai kepercayaan diri yang lebih baik untuk mengejar tantangan karir. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan terpacu untuk mengejar tujuan yang tinggi, lebih berprestasi dalam pekerjaannya, dan lebih memiliki pengalaman yang memuaskan sehingga akan lebih mengembangkan komitmennya pada organisasi.

Efikasi diri sebagai manifestasi keyakinan seseorang terhadap kemampuannya melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu merupakan kekayaan individual yang dapat membangkitkan potensi-potensi individual lainnya, terutama komitmen afektif. Efikasi diri merupakan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu dalam situasi yang khusus. Efikasi diri mempengaruhi upaya

seseorang, kegigihannya dan minatnya dalam mengatasi kesulitan dari sasaran yang dipilihnya.

Robbins menyatakan bahwa, *“employees with high self-efficacy have strong expectations about their abilities to perform successfully in new situation”*.⁵¹ Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi mempunyai harapan kuat terhadap kemampuannya melaksanakan pekerjaan dengan sukses pada situasi yang baru. Pegawai yang memiliki efikasi yang tinggi selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan sukses karena terdapat ikatan emosional (komitmen afektif) antara pegawai dengan organisasi. Jika pekerjaan sukses dan hasilnya sangat baik akan menguntungkan pegawai dan organisasi sehingga pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi tersebut.

Menurut Gillham, Reivich dan Shatte, *“individual with high self-efficacy is committed to solving the problem and will not give up when it finds that the strategies that are being used that did not work”*.⁵² Individu dengan efikasi diri tinggi memiliki komitmen dalam memecahkan masalahnya dan tidak akan menyerah ketika menemukan bahwa strategi yang sedang digunakan itu tidak berhasil. Dalam konteks dinamika kehidupan organisasi, seorang

⁵¹ Robbins, *op. cit.*, h. 558

⁵² J.E Gillham, K.J Reivich and A.J. Shatte, *“Positive Youth Development, Prevention and Positive Psychology: Commentary on Positive Youth Development in the United States”*. *Prevention and Treatment*, 5, Article 18, 2002, h. 121 (Diakses 8 November 2014)

individu yang memiliki komitmen afektif akan tetap bertahan dalam situasi yang sulit dan berusaha terlibat untuk memecahkan berbagai persoalan organisasi.

Selanjutnya, El-Tahra Elsayed Abo Habieb, Ahlam Mahmoud El-Shaer, Wafaa Ismail Shrief dan Neamat Mohamed Elsayed melakukan sebuah studi di Fakultas keperawatan Universitas Mansoura dan Universitas Damanhour. Mereka menyatakan bahwa, *“that means faculty support to student’s success, as well as nursing student’s self-efficacy, and positive high affective commitment”*.⁵³

Hal ini berarti bahwa dukungan fakultas terhadap kesuksesan mahasiswa, juga menyebabkan keyakinan diri (*self-efficacy*) mahasiswa semakin baik, dan secara positif akan meningkatkan komitmen afektif mahasiswa tersebut. Semakin tinggi efikasi diri seseorang maka komitmen afektifnya terhadap organisasi secara positif akan meningkat, sehingga persoalan yang dihadapi dapat terselesaikan dengan baik karena terdapat keterikatan secara emosional dengan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut diduga terdapat hubungan positif antara efikasi diri terhadap komitmen afektif. Hal tersebut akan diuji dalam penelitian tentang pengaruh efikasi diri terhadap komitmen afektif.

⁵³ El-Tahra, *et.al.*, *loc. cit.*

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teoritis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap OCB.
2. Komitmen afektif berpengaruh langsung positif terhadap OCB.
3. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk memperoleh jawaban, pemahaman dan gambaran yang tepat serta terbukti secara empirik mengenai pengaruh antar variabel, yaitu:

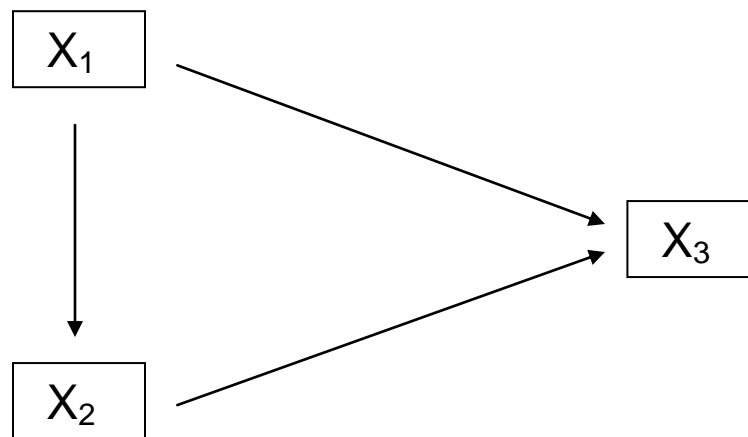
1. Pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap OCB guru SMAN Kecamatan Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Pengaruh langsung positif komitmen afektif terhadap OCB guru SMAN Kecamatan Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai.
3. Pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap komitmen afektif guru SMAN Kecamatan Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai.

B. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Kecamatan Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru SMAN yang berada di Kecamatan Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai sebanyak 101 orang guru.

C. Metode Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kausal. Untuk menganalisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Metode survey pada penelitian ini adalah menjelaskan hubungan kausal. Teknik analisis jalur ini dipergunakan untuk menguji pengaruh langsung variabel-variabel yang diteliti, yaitu: efikasi diri (X_1), komitmen afektif (X_2) dan OCB (X_3). Adapun konstelasi penelitian yang menjelaskan pengaruh antar variabel disajikan pada bagan dibawah ini.



Gambar 3.1 Model Hipotetik Penelitian

Keterangan:

X_1 : Efikasi Diri

X_2 : Komitmen Afektif

X_3 : OCB

→ : Pengaruh Langsung

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, perlu ditetapkan sebelumnya populasi yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Atas (SMA) negeri Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai yang berjumlah 101 guru.

2. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*) dengan cara diundi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan melalui

rumus slovin, sebagai berikut: $n = \frac{N}{1+N.e^2}$

Keterangan:

n : Sampel

N : Populasi

e : Derajat Kesalahan = 5% atau 0,05

Dengan demikian, penghitungan besaran sampel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2} = \frac{101}{1 + (101.0,05^2)} = \frac{101}{1,25} = 81$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Pengukuran dilakukan untuk mengukur pengaruh efikasi diri dan komitmen afektif terhadap OCB.

Berdasarkan kajian pada bab II, maka secara konseptual dan operasional variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Definisi Konseptual

OCB adalah perilaku sukarela pegawai, yang mengedepankan kepentingan organisasi dan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi organisasi dengan lima indikator, yaitu: (1) membantu rekan kerja, (2) menghormati rekan kerja (3) sikap sportif, (4) tindakan taat peraturan dan (5) tindakan berpartisipasi.

b. Definisi Operasional

OCB adalah perilaku sukarela guru, yang mengedepankan kepentingan sekolah dan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi sekolah dengan lima indikator, yaitu: (1) membantu rekan kerja, (2) menghormati rekan kerja (3) sikap sportif, (4) tindakan taat peraturan dan (5) tindakan berpartisipasi.

c. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan berupa angket penelitian dilengkapi dengan lima alternatif jawaban yang digunakan skala likert dalam bentuk pernyataan yang bersifat positif dan negatif, lima alternatif jawabannya adalah: sangat sering, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah.

Pada pernyataan positif pilihan “sangat sering” diberi bobot 5, pilihan “sering” diberi bobot 4, pilihan “kadang-kadang” diberi bobot 3, pilihan “jarang” diberi bobot 2 dan pilihan “tidak pernah” diberi bobot 1. Untuk pernyataan negatif, pilihan “sangat sering” diberi bobot 1, pilihan “sering” diberi bobot 2, pilihan “kadang-kadang” diberi bobot 3, pilihan “jarang” diberi bobot 4 dan pilihan “tidak pernah” diberi bobot 5.

Skor ini dimaksudkan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang digunakan untuk uji keabsahan butir. Penyajian kisi-kisi instrumen OCB dimaksudkan untuk menggambarkan sebaran butir uji validitas butir. Selanjutnya dilakukan uji validitas butir yang bertujuan untuk menganalisis butir, guna menentukan valid atau tidaknya butir instrumen, sekaligus juga mencerminkan indikator-indikator dari variabel OCB.

Adapun sebaran indikator dan jumlah item instrumen variabel ini dapat ditunjukkan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1

Kisi-kisi Instrumen *Organizational Citizenship Behavior*

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji Coba	Jumlah
1.	Membantu rekan kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
2.	Menghormati rekan kerja	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	7
3.	Sikap sportif	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	8
4.	Tindakan taat peraturan	31, 32, 33, 34, 35, 36	23, 24, 25, 26, 27	5
5.	Tindakan berpartisipasi	37, 38, 39, 40	28, 29, 30	3
Jumlah				30

d. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas Instrumen

1) Pengujian Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui butir-butir instrumen yang valid. Validitas instrumen ini diukur dengan menggunakan korelasi antara skor butir dengan skor total. Butir instrumen dinyatakan valid jika jumlah r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$. Adapun rumus yang dimaksud adalah:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} : Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$\sum x_i^2$: Jumlah kuadrat deviasi skor x_i

$\sum x_t^2$: Jumlah kuadrat deviasi skor x_t

Validitas dilaksanakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Tipe validitas yang digunakan adalah validitas butir yang diperoleh dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total. Kriteria yang dilakukan untuk menguji kesahihan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan alpha 0,05 maka butir valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan alpha 0,05 maka butir tidak valid

Variabel OCB terdiri dari 5 indikator dengan 40 butir kuisisioner. Berdasarkan uji coba yang melibatkan 20 responden, dan dari analisis uji coba terdapat 30 butir yang dinyatakan valid dan 10 butir yang dinyatakan tidak valid karena diperoleh r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} . Adapun nomor butir yang tidak valid adalah nomor butir 1, 5, 9, 15, 18, 20, 21, 29, 34, 38.

2) Penghitungan Reliabilitas

Penghitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha*

Cronbach. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen.

Rumus *alpha cronbach* yang dimaksud adalah:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Total varians

Dari perhitungan reliabilitas untuk variabel OCB dinyatakan sangat reliabel karena besar reliabilitasnya 0,895.

2. Efikasi Diri

a. Definisi Konseptual

Efikasi diri adalah keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas secara maksimal sesuai harapan, dengan indikator: (1) keyakinan seseorang untuk menyelesaikan tugas, (2) keyakinan seseorang dalam menghadapi kendala, (3) tangguh menyelesaikan tugas.

b. Definisi Operasional

Efikasi diri adalah keyakinan diri guru terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas secara maksimal sesuai harapan,

dengan indikator: (1) keyakinan guru untuk menyelesaikan tugas, (2) keyakinan guru dalam menghadapi kendala, (3) tangguh menyelesaikan tugas.

c. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan berupa angket penelitian dilengkapi dengan lima alternatif jawaban yang digunakan skala likert dalam bentuk pernyataan yang bersifat positif dan negatif, lima alternatif jawabannya adalah: sangat yakin, yakin, kurang yakin, tidak yakin dan sangat tidak yakin.

Pada pernyataan positif pilihan “sangat yakin” diberi bobot 5, pilihan “yakin” diberi bobot 4, pilihan “kurang yakin” diberi bobot 3, pilihan “tidak yakin” diberi bobot 2 dan pilihan “sangat tidak yakin” diberi bobot 1. Untuk pernyataan negatif, pilihan “sangat yakin” diberi bobot 1, pilihan “yakin” diberi bobot 2, pilihan “kurang yakin” diberi bobot 3, pilihan “tidak yakin” diberi bobot 4 dan pilihan “sangat tidak yakin” diberi bobot 5.

Skor ini dimaksudkan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang digunakan untuk uji keabsahan butir. Penyajian kisi-kisi instrumen efikasi diri dimaksudkan untuk menggambarkan sebaran butir uji validitas butir. Selanjutnya dilakukan uji validitas butir yang bertujuan untuk menganalisis butir, guna menentukan

valid atau tidaknya butir instrumen, sekaligus juga mencerminkan indikator-indikator dari variabel efikasi diri.

Adapun sebaran indikator dan jumlah item instrumen variabel ini dapat ditunjukkan pada tabel 3.2.

Tabel 3.2

Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uj Coba	Jumlah
1	Keyakinan seseorang untuk menyelesaikan tugas	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10, 11, 12, 13	13
2	Keyakinan seseorang dalam menghadapi tantangan	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	8
3	Tangguh menyelesaikan tugas	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	9
Jumlah				30

d. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas Instrumen

1) Pengujian Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui butir-butir instrumen yang valid. Validitas instrumen ini diukur dengan menggunakan korelasi antara skor butir dengan skor

total. Butir instrumen dinyatakan valid jika jumlah r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$. Adapun rumus yang dimaksud adalah:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} : Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$\sum x_i^2$: Jumlah kuadrat deviasi skor x_i

$\sum x_t^2$: Jumlah kuadrat deviasi skor x_t

Validitas dilaksanakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Tipe validitas yang digunakan adalah validitas butir yang diperoleh dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total. Kriteria yang dilakukan untuk menguji kesahihan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan alpha 0,05 maka butir valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan alpha 0,05 maka butir tidak valid

Variabel efikasi diri terdiri dari 3 indikator dengan 40 butir kuisioner. Berdasarkan uji coba yang melibatkan 20 responden, dan dari analisis uji coba terdapat 30 butir yang dinyatakan valid dan 10 butir yang dinyatakan tidak valid karena diperoleh r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} . Adapun nomor butir yang tidak valid adalah nomor butir 2, 9, 11, 14, 17, 19, 23, 35, 38, 40.

2) Penghitungan Reliabilitas

Penghitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen.

Rumus *alpha cronbach* yang dimaksud adalah:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

- r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir
- S_t^2 = Total varians

Dari perhitungan reliabilitas untuk variabel efikasi diri dinyatakan sangat reliabel karena besar reliabilitasnya 0,957.

3. Komitmen Afektif

a. Definisi Konseptual

Komitmen afektif adalah ikatan emosional pegawai untuk tetap berada di dalam organisasi, dengan indikator adalah (1) keterikatan emosional, (2) keterlibatan dengan organisasi, (3) loyalitas terhadap organisasi, dan (4) kesesuaian nilai dan tujuan pribadi dengan organisasi.

b. Definisi Operasional

Komitmen afektif adalah ikatan emosional guru untuk tetap berada di sekolah, dengan indikator adalah (1) keterikatan emosional, (2) keterlibatan dengan organisasi, (3) loyalitas terhadap organisasi, dan (4) kesesuaian nilai dan tujuan pribadi dengan organisasi.

c. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan berupa angket penelitian dilengkapi dengan lima alternatif jawaban yang digunakan skala likert dalam bentuk pernyataan yang bersifat positif dan negatif, lima alternatif jawabannya adalah: sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju dan tidak setuju.

Pada pernyataan positif pilihan “sangat setuju” diberi bobot 5, pilihan “setuju” diberi bobot 4, pilihan “netral” diberi bobot 3, pilihan “kurang setuju” diberi bobot 2 dan pilihan “tidak setuju” diberi bobot 1. Untuk pernyataan negatif, pilihan “sangat setuju” diberi bobot 1, pilihan “setuju” diberi bobot 2, pilihan “netral” diberi bobot 3, pilihan “kurang setuju” diberi bobot 4 dan pilihan “tidak setuju” diberi bobot 5.

Skor ini dimaksudkan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang digunakan untuk uji keabsahan butir. Penyajian kisi-kisi instrumen komitmen afektif dimaksudkan untuk

menggambarkan sebaran butir uji validitas butir. Selanjutnya dilakukan uji validitas butir yang bertujuan untuk menganalisis butir, guna menentukan valid atau tidaknya butir instrumen, sekaligus juga mencerminkan indikator-indikator dari variabel komitmen afektif.

Adapun sebaran indikator dan jumlah item instrumen variabel ini dapat ditunjukkan pada tabel 3.3.

Tabel 3.3

Kisi-kisi Instrumen Komitmen Afektif

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji Coba	Jumlah
1.	keterikatan emosional dengan organisasi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	11
2.	Keterlibatan dengan organisasi	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	9
3.	Loyalitas terhadap organisasi	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	8
4.	Kesesuaian nilai dan tujuan pribadi dengan organisasi	36, 37, 38, 39, 40	29, 30, 31, 32	4
Jumlah				32

d. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas Instrumen

1) Pengujian Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui butir-butir instrumen yang valid. Validitas instrumen ini diukur dengan menggunakan korelasi antara skor butir dengan skor total. Butir instrumen dinyatakan valid jika jumlah r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$. Adapun rumus yang dimaksud adalah:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

- r_{it} : Koefisien skor butir dengan skor total instrumen
 $\sum x_i^2$: Jumlah kuadrat deviasi skor x_i
 $\sum x_t^2$: Jumlah kuadrat deviasi skor x_t

Validitas dilaksanakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Tipe validitas yang digunakan adalah validitas butir yang diperoleh dengan menggunakan korelasi antara skor butir dengan skor total. Kriteria yang dilakukan untuk menguji kesahihan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan alpha 0,05 maka butir valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan alpha 0,05 maka butir tidak valid

Variabel komitmen afektif terdiri dari 4 indikator dengan 40 butir kuisisioner. Berdasarkan uji coba yang melibatkan 20 responden, dan dari analisis uji coba terdapat 32 butir yang dinyatakan valid dan 8 butir yang dinyatakan tidak valid karena diperoleh r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} . Adapun nomor butir yang tidak valid adalah nomor butir 3, 4, 8, 9, 20, 31, 33, 38.

2) Penghitungan Reliabilitas

Penghitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen. Rumus *alpha cronbach* yang dimaksud adalah:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

- r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir
- S_t^2 = Total varians

Dari perhitungan reliabilitas untuk variabel komitmen afektif dinyatakan sangat reliabel karena besar reliabilitasnya 0,922.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif dilakukan dalam hal penyajian data, ukuran kecenderungan memusat (ukuran sentral), dan ukuran penyebaran. Penyajian data dalam statistik deskriptif menggunakan table distribusi frekuensi dan kemudian disajikan dalam bentuk histogram. Ukuran sentral dilakukan dengan menentukan mean, modus, dan median dari data yang tersedia. Sedangkan ukuran penyebaran dilakukan dengan menentukan simpangan baku (standar deviasi) dan varians. Adapun statistika inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang diawali dengan melakukan uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Lilliefors, galat taksiran, dan uji linearitas dengan menggunakan regresi linear sederhana.

Kemudian pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur dengan menghitung koefisien jalur untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung antara variabel yang mempengaruhi (variabel eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (variabel endogen).

G. Hipotesis Statistik

Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah ditentukan, maka hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis pertama

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

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

Hipotesis kedua

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

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

Hipotesis ketiga

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

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

Keterangan:

H_0 = Hipotesis nol

H_1 = Hipotesis penelitian

β_{31} = Koefisien pengaruh X_1 terhadap X_3

β_{32} = Koefisien pengaruh X_2 terhadap X_3

β_{21} = Koefisien pengaruh X_1 terhadap X_2

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel X_3 (OCB) sebagai variabel *endogenous* akhir, variabel X_1 (Efikasi Diri) sebagai variabel *exogenous* dan variabel X_2 (Komitmen Afektif) sebagai variabel *endogenous* perantara. Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel X_3 , X_1 , dan X_2 .

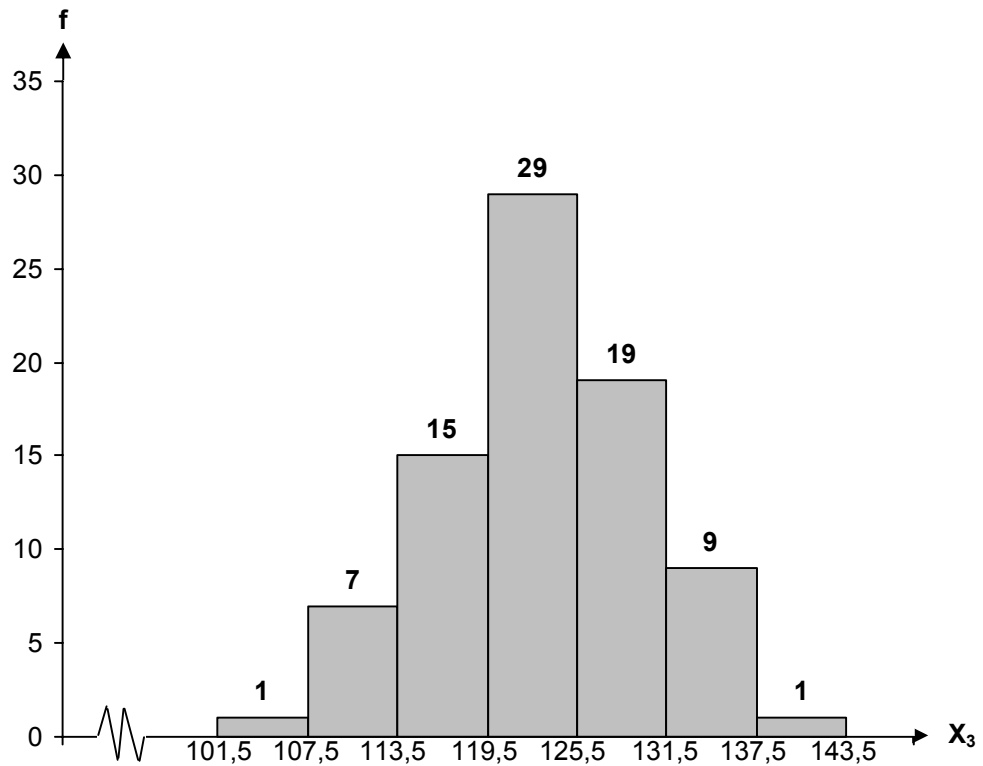
1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh tujuh kelas dengan nilai skor maksimum 141 dan skor minimum 102, sehingga rentang skor sebesar 39. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa data variabel OCB mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 122,85 dengan nilai standar deviasi 6,75 dimana nilai variansnya sebesar 45,5778 nilai median 123,12 dan nilai modus sebesar 123,00. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Data Variabel OCB

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	102 - 107	101,5	107,5	1	1	1,23%
2	108 - 113	107,5	113,5	7	8	8,64%
3	114 - 119	113,5	119,5	15	23	18,52%
4	120 - 125	119,5	125,5	29	52	35,80%
5	126 - 131	125,5	131,5	19	71	23,46%
6	132 - 137	131,5	137,5	9	80	11,11%
7	138 - 143	137,5	143,5	1	81	1,23%
				81		100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor data variabel OCB. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas kelas interval yaitu mulai dari 101,5 sampai 143,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen OCB tersebut seperti tertera pada gambar berikut.



Gambar 4.1
Histogram Distribusi Data Variabel OCB

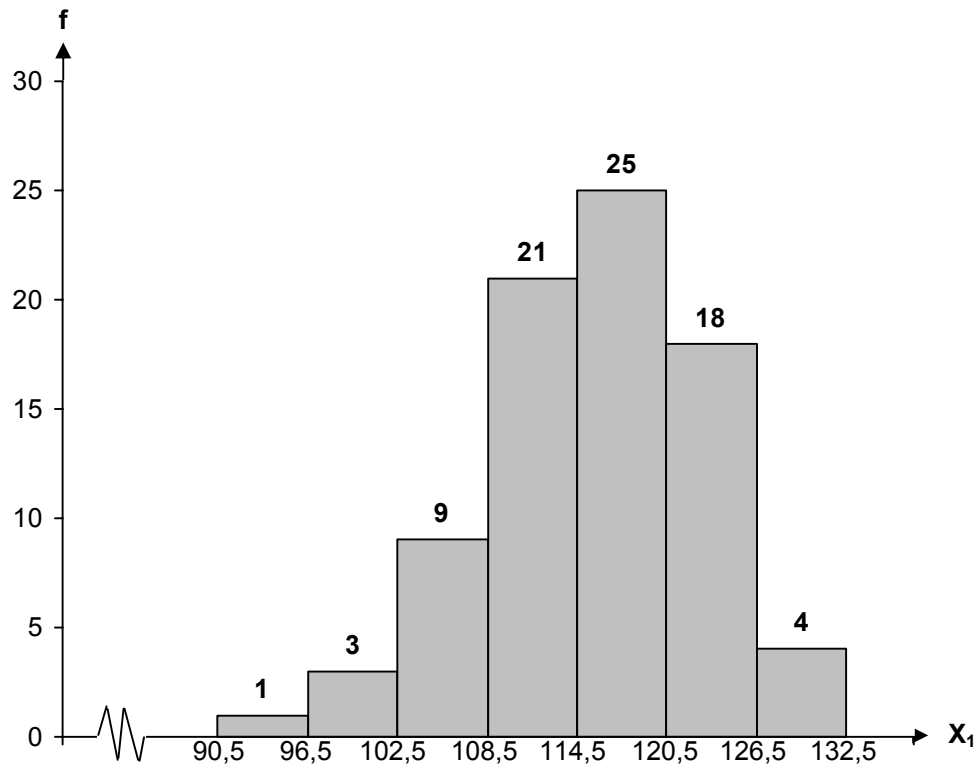
2. Efikasi Diri

Data efikasi diri mempunyai rentang skor teoretik antara 30 sampai 150 dan rentang skor empiris antara 91 sampai dengan 132, sehingga rentang skor sebesar 41. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 115,42; simpangan baku sebesar 7,58; varians sebesar 57,5216; median sebesar 116,06; dan modus sebesar 116,68. Selanjutnya data efikasi diri disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Data Variabel Efikasi Diri

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	91 - 96	90,5	96,5	1	1	1,23%
2	97 - 102	96,5	102,5	3	4	3,70%
3	103 - 108	102,5	108,5	9	13	11,11%
4	109 - 114	108,5	114,5	21	34	25,93%
5	115 - 120	114,5	120,5	25	59	30,86%
6	121 - 126	120,5	126,5	18	77	22,22%
7	127 - 132	126,5	132,5	4	81	4,94%
				81		100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor data variabel efikasi diri. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas kelas interval yaitu mulai dari 90,5 sampai 132,5. 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 variabel efikasi diri tersebut seperti tertera pada gambar berikut.



Gambar 4.2
Histogram Distribusi Data Variabel Efikasi Diri

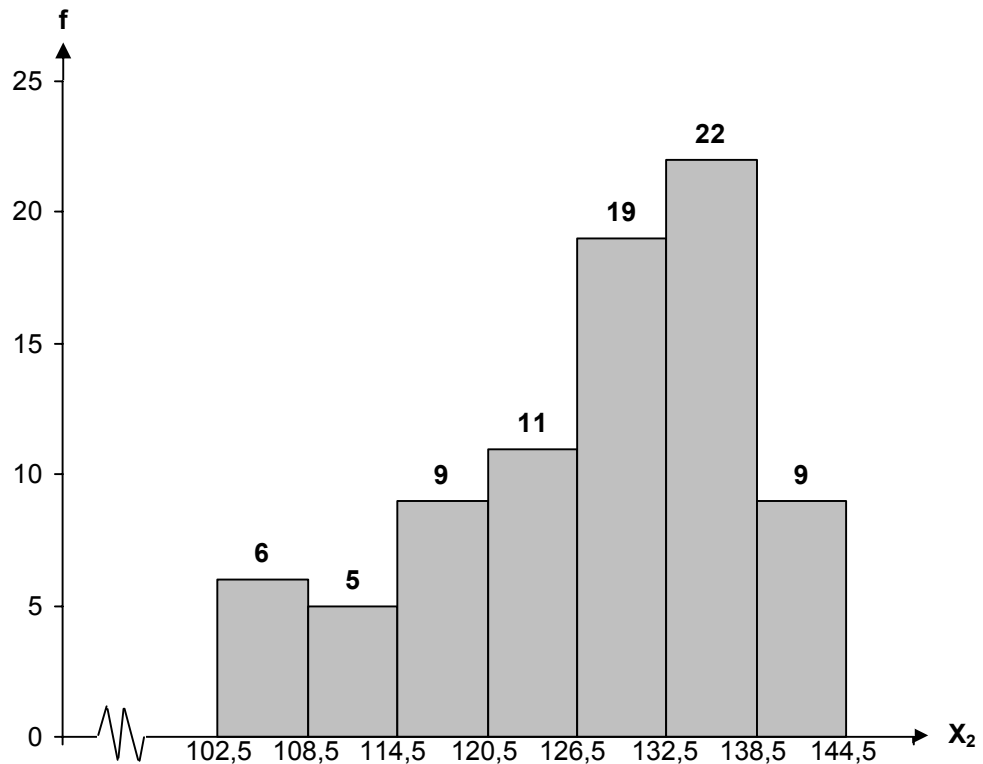
3. Komitmen Afektif

Data komitmen afektif mempunyai rentang skor teoretik antara 32 sampai 160, dan rentang skor empiris antara 103 sampai dengan 143, sehingga rentang skor sebesar 40. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 127,20; simpangan baku sebesar 10,17; varians sebesar 103,4105; median sebesar 129,50; dan modus sebesar 133,63. Selanjutnya data komitmen afektif disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Data Variabel Komitmen Afektif

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	103 - 108	102,5	108,5	6	6	7,41%
2	109 - 114	108,5	114,5	5	11	6,17%
3	115 - 120	114,5	120,5	9	20	11,11%
4	121 - 126	120,5	126,5	11	31	13,58%
5	127 - 132	126,5	132,5	19	50	23,46%
6	133 - 138	132,5	138,5	22	72	27,16%
7	139 - 144	138,5	144,5	9	81	11,11%
				81		100%

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



Gambar 4.3

Histogram Distribusi Data Variabel Komitmen Afektif

B. Pengujian Persyaratan Analisis

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

Syarat analisis jalur (*path analysis*) adalah estimasi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen bersifat linear, dengan demikian persyaratan yang berlaku pada analisis regresi dengan sendirinya juga berlaku pada persyaratan analisis jalur. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis jalur adalah bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan pengaruh antara variabel-variabel dalam model haruslah signifikan dan linear. Berkaitan dengan hal tersebut, sebelum dilakukan pengujian model, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kedua persyaratan yang berlaku dalam analisis jalur tersebut. Pengujian analisis yang dilakukan adalah:

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

1. Uji Normalitas

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

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 ketiga 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:

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0554$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 81$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,098. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data OCB atas efikasi diri cenderung membentuk kurva normal.

b. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 atas X_2

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0576$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 81$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,098. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data OCB atas komitmen afektif cenderung membentuk kurva normal.

c. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_2 atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0800$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 81$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,098. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data komitmen afektif atas efikasi diri cenderung membentuk kurva normal.

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

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi

Galat Taksiran Regresi	n	L_{hitung}	L_{tabel}		Keterangan
			$\alpha = 5\%$	$\alpha = 1\%$	
X_3 atas X_1	81	0,0554	0,098	0,113	Normal
X_3 atas X_2	81	0,0576	0,098	0,113	Normal
X_2 atas X_1	81	0,0800	0,098	0,113	Normal

Berdasarkan harga-harga L_{hitung} dan L_{tabel} di atas dapat disimpulkan pasangan semua data dari variabel baik OCB atas efikasi diri, OCB atas komitmen afektif, dan komitmen afektif atas efikasi diri berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

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

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

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

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

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

a. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi OCB atas Efikasi Diri

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara OCB dengan efikasi diri pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi $a = 75,64$ dan koefisien regresi $b = 0,41$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 75,64 + 0,41X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 75,64 + 0,41X_1$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	81	1226145				
Regresi a	1	1222498,78				
Regresi b/a	1	769,72	769,72	21,14 **	3,96	6,97
Residu	79	2876,50	36,41			
Tuna Cocok	26	977,00	37,58	1,05 ^{ns}	1,71	2,13
Galat	53	1899,50	35,84			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($21,14 > 6,97$ pada $\alpha = 0,01$)

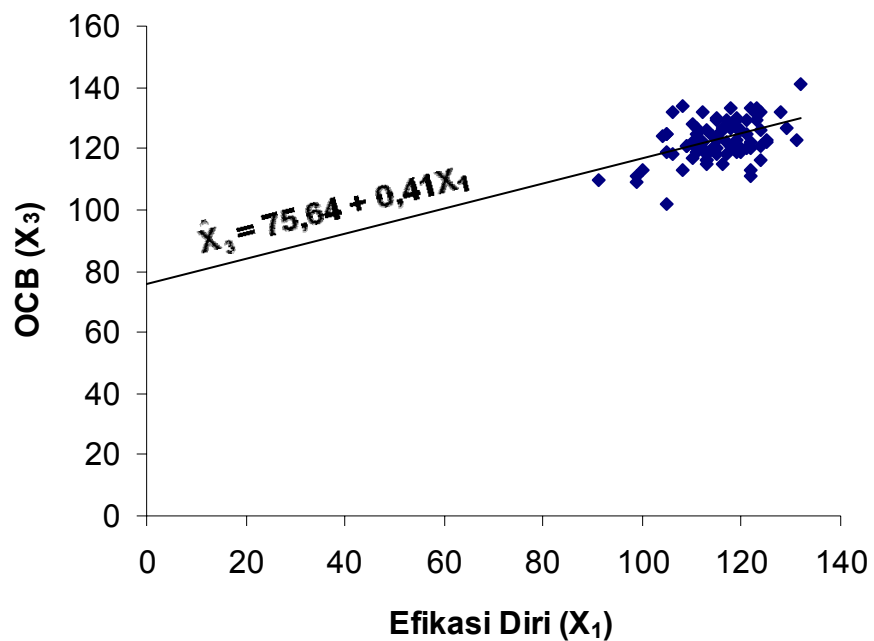
ns : Regresi berbentuk linear ($1,05 < 1,71$ pada $\alpha = 0,05$)

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 75,64 + 0,41X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh F_{hitung} 21,14 lebih besar dari pada $F_{tabel (0,01;1:79)}$ 6,97 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,05 lebih kecil dari pada $F_{tabel (0,05;26:53)}$ sebesar 1,71 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4

Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 75,64 + 0,41X_1$

b. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi OCB atas Komitmen Afektif

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara OCB dengan komitmen afektif pada lampiran 5, diperoleh konstanta regresi $a = 84,59$ dan koefisien regresi $b = 0,30$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 84,59 + 0,30X_2$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 84,59 + 0,30X_2$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	81	1226145				
Regresi a	1	1222498,78				
Regresi b/a	1	748,47	748,47	20,41 **	3,96	6,97
Residu	79	2897,75	36,68			
Tuna Cocok Galat	31	1454,24	46,91	1,56 ^{ns}	1,69	2,10
	48	1443,51	30,07			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($20,41 > 6,97$ pada $\alpha = 0,01$)

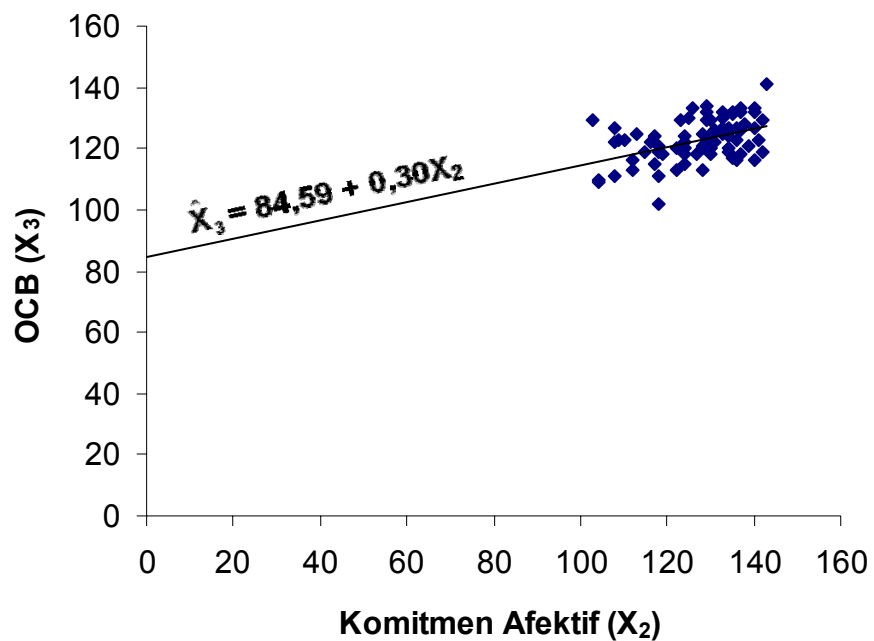
ns : Regresi berbentuk linear ($1,56 < 1,69$ pada $\alpha = 0,05$)

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 84,59 + 0,30X_2$, untuk uji signifikansi diperoleh F_{hitung} 20,41 lebih besar dari pada $F_{tabel (0,01;1:79)}$ 6,97 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,56 lebih kecil dari pada $F_{tabel (0,05;31:48)}$ sebesar 1,69 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.5.



Gambar 4.5

Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 84,59 + 0,30X_2$

c. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Komitmen Afektif atas Efikasi Diri

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara komitmen afektif dengan efikasi diri pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi $a = 75,80$ dan koefisien regresi $b = 0,45$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_2 = 75,80 + 0,45X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 75,80 + 0,45X_1$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	81	1318789				
Regresi a	1	1310516,16				
Regresi b/a	1	912,61	912,61	9,80 **	3,96	6,97
Residu	79	7360,23	93,17			
Tuna Cocok Galat	26	2929,93	112,69	1,35 ^{ns}	1,71	2,13
	53	4430,30	83,59			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($9,80 > 6,97$ pada $\alpha = 0,01$)

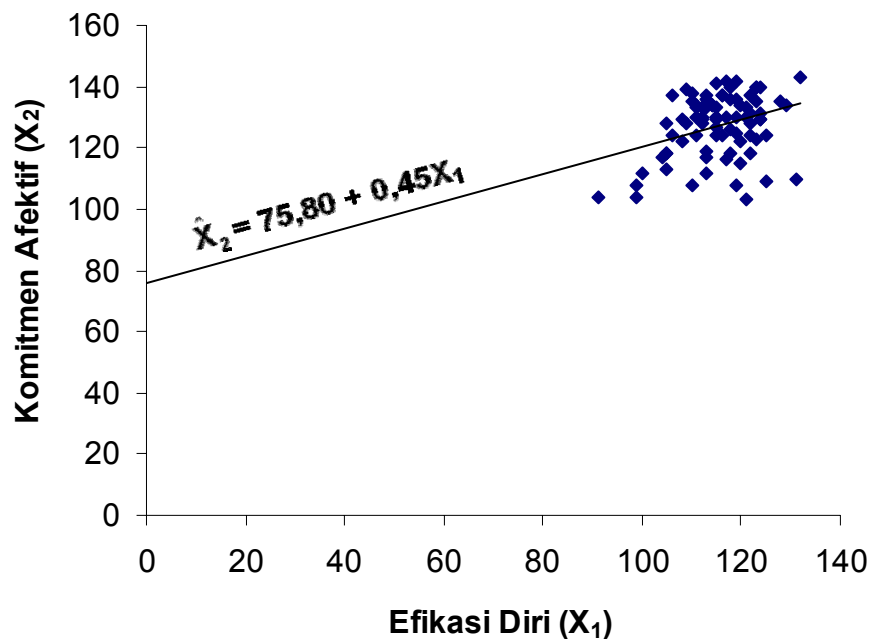
ns : Regresi berbentuk linear ($1,35 < 1,71$ pada $\alpha = 0,05$)

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_2 = 75,80 + 0,45X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh F_{hitung} 9,80 lebih besar dari pada $F_{tabel (0,01;1:79)}$ 6,97 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,35 lebih kecil dari pada $F_{tabel (0,05;26:53)}$ sebesar 1,71 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.6.



Gambar 4.6

Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 75,80 + 0,45X_1$

Keseluruhan hasil uji signifikansi dan linearitas regresi dirangkum pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi

Reg	Persamaan	Uji Regresi		Uji Linieritas		Kesimpulan
		F _{hitung}	F _{tabel} $\alpha = 0,01$	F _{hitung}	F _{tabel} $\alpha = 0,05$	
X ₃ atas X ₁	$\hat{X}_3 = 75,64 + 0,41X_1$	21,14 **	6,97	1,05 ^{ns}	1,71	Regresi sangat signifikan/ Regresi linear
X ₃ atas X ₂	$\hat{X}_3 = 84,59 + 0,30X_2$	20,41 **	6,97	1,56 ^{ns}	1,69	Regresi sangat signifikan/ Regresi linear
X ₂ atas X ₁	$\hat{X}_2 = 75,80 + 0,45X_1$	9,80 **	6,97	1,35 ^{ns}	1,71	Regresi sangat signifikan/ Regresi linear

Keterangan :

** : Sangat signifikan

ns : Non signifikan (regresi linear)

C. Pengujian Hipotesis

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

Tabel 4.9 Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel

Matrik	Koefisien Korelasi		
	X ₁	X ₂	X ₃
X ₁	1,00	0,332	0,459
X ₂		1,00	0,453
X ₃			1,00

Dari tabel 4.9 dapat terlihat bahwa korelasi antara efikasi diri dengan komitmen afektif sebesar 0,332. Korelasi antara efikasi diri dengan OCB sebesar 0,459. Korelasi antara komitmen afektif dengan OCB sebesar 0,453.

1. Hipotesis Pertama

Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap OCB.

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

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

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

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung efikasi diri terhadap OCB, nilai koefisien jalur sebesar 0,347 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar 3,48. Nilai koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,64. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa efikasi diri berpengaruh secara langsung terhadap OCB dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa efikasi diri berpengaruh secara langsung positif terhadap OCB. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa OCB dipengaruhi secara langsung positif oleh efikasi diri. Meningkatnya efikasi diri mengakibatkan peningkatan OCB.

Tabel 4.10 Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_3

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
X_1 terhadap X_3	0,347	3,48 **	1,99	2,64

** Koefisien jalur sangat signifikan ($3,48 > 2,64$ pada $\alpha = 0,01$)

2. Hipotesis Kedua

Komitmen afektif berpengaruh langsung positif terhadap OCB.

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

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

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

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung komitmen afektif terhadap OCB, nilai koefisien jalur sebesar 0,338 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar 3,39. Nilai koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,64. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai koefisien t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian komitmen afektif berpengaruh secara langsung terhadap OCB dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa komitmen afektif berpengaruh secara langsung positif terhadap OCB. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa OCB dipengaruhi secara langsung positif oleh komitmen afektif. Meningkatnya komitmen afektif mengakibatkan peningkatan OCB.

Tabel 4.11 Koefisien Jalur Pengaruh X_2 terhadap X_3

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
X_2 terhadap X_3	0,338	3,39 **	1,99	2,64

** Koefisien jalur sangat signifikan ($3,39 > 2,64$ pada $\alpha = 0,01$)

3. Hipotesis Ketiga

Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif.

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

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

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

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung efikasi diri terhadap komitmen afektif, nilai koefisien jalur sebesar 0,332 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar 3,13. Nilai koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,64. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa efikasi diri berpengaruh secara langsung terhadap komitmen afektif dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa efikasi diri berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen afektif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif dipengaruhi secara langsung positif oleh efikasi diri. Meningkatnya efikasi diri mengakibatkan peningkatan komitmen afektif.

Tabel 4.12 Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_2

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
X_1 terhadap X_2	0,332	3,13 **	1,99	2,64

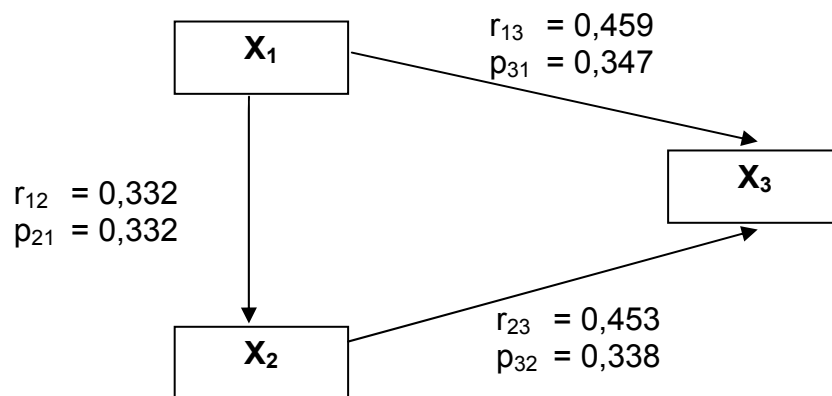
** Koefisien jalur sangat signifikan ($3,13 > 2,64$ pada $\alpha = 0,01$)

Rangkuman hasil pengujian hipotesis dapat terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis yang Diajukan

Hipotesis	Hipotesis Statistik	Keputusan	Kesimpulan
Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap OCB	$H_0 : \beta_{31} \leq 0$ $H_1 : \beta_{31} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung positif
Komitmen afektif berpengaruh langsung positif terhadap OCB	$H_0 : \beta_{32} \leq 0$ $H_1 : \beta_{32} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung positif
Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif	$H_0 : \beta_{21} \leq 0$ $H_1 : \beta_{21} > 0$	H_0 ditolak	Berpengaruh langsung positif

Ringkasan model analisis jalur dapat terlihat pada gambar 4.7 sebagai berikut:



Gambar 4.7

Model Empiris Antar Variabel

D. Pembahasan Hasil Penelitian

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

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap OCB

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap OCB dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,459 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,347. Ini memberikan makna efikasi diri berpengaruh langsung terhadap OCB.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Quick dan Nelson, "*individual who on the positive aspects of themselves, other people, and the work in general are said to have positive affect*".¹ Guru yang fokus pada aspek positif tentang dirinya, orang lain, dan pekerjaan secara umum dikatakan memiliki sikap positif. Dalam hal ini guru akan memiliki keyakinan dalam

¹ James Campbell Quick, Debra L. Nelson, *Principles of Organizational Behavior Realities and Challenges*, Eighth Edition (South-Western: Cengage Learning, 2013), h. 79

menyelesaikan tugas dan menampilkan sikap positif juga terhadap rekan sesama guru lainnya.

Lebih lanjut Quick dan Nelson mengatakan:

Individuals with positif affect are more satisfied with their jobs. In addition, those with positive affect are more likely to help others at work and also engage in more organizational citizenship behaviors (OCBs).²

Guru yang memiliki sikap positif akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dan sebagai tambahan, mereka yang memiliki sikap positif akan lebih suka untuk membantu rekan sekerja dalam pekerjaannya dan kerap kali meningkatkan perilaku OCB. Sikap positif dalam diri guru atau lebih dikenal dengan istilah efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri (*self knowledge*) yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi guru dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi serta membantu rekan sekerja dalam menyelesaikan tugas.

Pendapat senada disampaikan oleh Jex terkait dengan beberapa dimensi yang dapat meningkatkan OCB, "*why do employees engage in OCB? There are actually three different explanations. According to the first, the primary determinant is positive affect, typically*

² *Ibid*, h. 80

in the form of job satisfaction".³ Dalam hal ini Jex memaparkan tentang bagaimana cara meningkatkan OCB guru yang dapat dijelaskan dalam tiga penjelasan yang berbeda. Yang pertama dan cukup penting adalah sikap positif, bentuk khas dari kepuasan kerja. Semakin tinggi sikap positif dalam diri seorang guru, maka guru tersebut akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Dalam redaksi yang sedikit berbeda Jex juga menyatakan, *"research has shown that employees engage in OCB primarily because of positive affect and perceptions of the level of fairness with which they are treated by the organization"*.⁴ Riset menunjukkan bahwa peningkatan OCB secara mendasar disebabkan karena sikap positif dan persepsi positif terhadap mekanisme keadilan yang diterapkan oleh organisasi.

Pendapat di atas selaras dengan pernyataan Mansor, Darus, dan Dali bahwa, *"self-efficacy has a direct, positive effect on OCB"*.⁵ Efikasi diri memiliki pengaruh langsung positif pada OCB. Pendapat ini didasarkan pada pandangan bahwa efikasi diri yang tinggi merupakan

³ Steve M. Jex, *A Scientist-Practitioner Approach Organizational Psychology* (New York:Jhon Wiley & Sons, 2008), h. 117

⁴ *Ibid*, h. 128

⁵ Mansor Ainimazita Mansor, Amer Darus, Mohd Hasani Dali, *Mediating Effect of Self Efficacy on Self-Leadership and Teacher's Organizational Citizenship Behavior: A Conceptual Framework*, *International Journal of Economics Business and Management Studies-IJBMS*, Vol. 2(1), Pring 2013, h. 7 (Diakses 4 November 2014)

modal luar biasa bagi seorang guru dalam mendedikasikan dirinya dalam pekerjaan. Lebih lanjut mereka menyimpulkan bahwa:

When a teacher's self-leadership and self-efficacy are at most, he or she has more assets available to dedicate to other people and task. Therefore, it is important for principals, headmasters, managers and policy makers to realize the important of increasing self-leadership and self-efficacy so that teachers would be willing to perform and promote OCB among them.⁶

Ketika seseorang guru memiliki kepemimpinan diri dan efikasi diri, sesungguhnya dia memiliki aset yang berharga untuk mendedikaskannya bagi orang lain dan pekerjaannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi kepala sekolah, manajer, dan pengambil keputusan untuk meningkatkan efikasi diri pada guru, karena guru akan dengan sukarela bisa berperilaku dan mempromosikan OCB diantara mereka.

2. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap OCB

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komitmen afektif terhadap OCB dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,453 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,338. Ini memberikan makna komitmen afektif berpengaruh langsung terhadap OCB.

⁶ *Ibid*, h. 8

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah McShane dan Glinow, yang menyatakan bahwa, *“employees with a high affective commitment also have higher work motivation and organizational citizenship, as well as somewhat higher job performance”*.⁷ Guru dengan komitmen afektif yang tinggi juga akan memiliki motivasi kerja dan perilaku baik di dalam organisasi yang semakin tinggi, begitu juga dengan kinerjanya. Keterikatan emosional guru terhadap sekolah memunculkan loyalitas yang tinggi untuk dapat bertahan dalam sekolah tersebut. Salah satunya adalah dengan menunjukkan ekstra peran sebagai warga sekolah yang baik.

Jennifer M. George dan Gareth R. Jones mengungkapkan bahwa, *“when affective commitment is high, employees are likely to want to do what is good for the organization and, thus, perform OCBs”*.⁸ Menurut Jennifer George dan Jones ketika komitmen afektif tinggi, guru akan lebih suka melakukan yang terbaik untuk sekolah, demikian juga perilaku OCB yang ditampilkan.

Sayed *et al*, melakukan penelitian di Babol, salah satu kota di Iran Utara. Kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

The factors analysis and the findings show that AC and NC have a significant positive influence on OCB. This finding

⁷ Steven L. McShane dan Von Glinow, *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution*, Fourth Edition (United States: McGraw-Hill, 2008), h. 119

⁸ Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, *Organizational Behavior, Understanding and Managing*, Sixth Edition (New Jersey: Pearson Education Prentice Hall, 2012), h. 89

implied that the higher the level of AC and NC, tended to increase the level of employees' OCB. Thus, managers of organizations should provide appropriate workplace for employees to develop employees' AC and NC to organizations which contribute to developing the OCB of employees.⁹

Berdasarkan faktor analisis menunjukkan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB. Temuan ini menyiratkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen afektif dan komitmen normatif, maka cenderung meningkatkan OCB guru. Dengan demikian, kepala sekolah harus mengkondisikan tempat kerja yang tepat bagi guru untuk mengembangkan komitmen afektif dan komitmen normatif mereka, yang akan berkontribusi untuk mengembangkan OCB guru tersebut.

Anat Freund dan Abraham Carmeli melakukan penelitian untuk menganalisis hubungan antara komitmen kerja dan OCB, mereka menyimpulkan bahwa:

In general, the model was found to be stable and demonstrate significant relationships. Additionally, according to the model, three commitments directly influence OCB: Affective and Continuance Commitment, which belong to the organizational sub type, and career commitment, which is considered a personal type of commitment. Of these three, the more significant influence on OCB were found to be exerted by affective and career commitments. From a practical point of view, it is recommended that managers in private firms strengthen affective organizational commitment among their workers in order to enhance their OCB. As mentioned in this

⁹ Sayed, et al., "Organizational Commitment and Extra-Role Behavior: a Survey in Iran's Insurance Industry", *Journal of Business Systems*, Vol. 7 (1), 2010, h. 66 (Diakses 8 November 2014)

study and many others, it is very important for the firm that its workers show a high level of OCB because there are undefined areas in which organizational needs employees who are willing, for instance, to be engaged in helping behaviors.¹⁰

Secara umum, model penelitian menunjukkan hubungan yang stabil dan signifikan. Selain itu, berdasarkan model, ada tiga komitmen yang secara langsung mempengaruhi OCB guru yaitu komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan, yang termasuk ke dalam sub tipe organisasi, dan komitmen karir, yang dianggap sebagai jenis komitmen pribadi. Dari ketiga ini, pengaruh yang lebih signifikan terhadap OCB ditemukan akan diberikan oleh komitmen afektif dan karir. Dari sudut pandang praktis dianjurkan bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah harus mampu memperkuat komitmen organisasi afektif dikalangan guru dalam rangka untuk meningkatkan OCB. Seperti disebutkan dalam studi ini dan banyak studi lainnya, sangat penting bagi sekolah agar setiap guru menunjukkan tingkat OCB yang tinggi karena terdapat wilayah-wilayah yang tidak terdefinisi dimana sekolah perlu guru-guru yang secara sukarela, misalnya untuk terlibat dalam perilaku menolong rekan sesama guru.

¹⁰ Anat Freund dan Abraham Carmeli, "The Relationship Between Work Commitment and Organizational Citizenship Behavior Among Lawyers in the Private Sector", *The Journal of Behavior and Applied Management*, Vol. 5 (2), 2004, h. 101 (Diakses 7 Maret 2015)

Pernyataan serupa juga diungkapkan oleh Bolon dalam Yuwen Liu bahwa, *“Bolon indicated that affective commitment is the most influential commitment component in term of explaining variance in OCB”*.¹¹ Bolon mengidentifikasi bahwa komitmen afektif merupakan salah satu komponen komitmen yang paling mempengaruhi ketika menjelaskan istilah OCB. Oleh sebab itu guru harus memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap sekolah agar OCB guru tersebut semakin tercermin dalam pelaksanaan tugas di sekolah.

Selanjutnya Akinyemi Benjamin menyatakan bahwa:

*The lack of affective commitment among employees puts any organization in jeopardy, especially, in times of intense competition, change resulting in mergers and acquisitions. A higher level of employee’s affective commitment lowers the propensity of intention to quit and also has impact on citizenship behaviors and job performance.*¹²

Kurangnya komitmen afektif antara guru menempatkan sekolah dalam bahaya, khususnya saat adanya peningkatan kompetisi, perubahan sehingga menghasilkan merger dan akuisisi. Peningkatan level komitmen guru, menurunkan kecenderungan guru untuk berhenti dan juga memiliki pengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan dan kinerja. Guru yang memiliki komitmen afektif tinggi, mempunyai

¹¹ Bolon di dalam Yuwen Liu, *“Perceived Organizational Support and Expatriate Organizational Citizenship Behavior The Mediating Role of Affective Commitment Towards The Parent Company”*, *Personnel Review*, Vol. 38(3), 2009, h. 311 (Diakses 7 Maret 2015)

¹² Akinyemi Benjamin, *“The Influence of affective Commitment on Citizenship Behavior and Intention to Quit Among Commercial Banks’ Employees in Nigeria”*, *Journal of Management and Sustainability*, Vol.2 (2), 2012, h. 60 (Diakses 8 November 2014)

perasaan memiliki dan identifikasi yang kuat, yang kemudian akan meningkatkan keterlibatan guru tersebut dalam aktivitas sekolah, kemauan untuk berusaha mencapai tujuan sekolah dan kemauan untuk menjaga sekolah. Hal ini akan mengakibatkan peningkatan perilaku OCB guru tersebut.

3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Komitmen Afektif

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap komitmen afektif dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,332 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,332. Ini memberikan makna efikasi diri berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Robbins menyatakan bahwa, "*employees with high self-efficacy have strong expectations about their abilities to perform successfully in new situation*".¹³ Guru dengan efikasi diri yang tinggi mempunyai harapan kuat terhadap kemampuannya melaksanakan pekerjaan dengan sukses pada situasi yang baru. Guru yang memiliki efikasi yang tinggi selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan sukses karena terdapat ikatan emosional (komitmen afektif) antara

¹³ Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior, Fourteenth Edition*. (New Jersey: Pearson, 2011), h.558

guru dengan sekolah. Jika pekerjaan sukses dan hasilnya sangat baik akan menguntungkan seluruh warga sekolah dan sekolah, sehingga guru akan tetap bertahan dalam sekolah tersebut.

Menurut Gillham, Reivich dan Shatte, *“individual with high self-efficacy is committed to solving the problem and will not give up when it finds that the strategies that are being used that did not work”*.¹⁴ Guru dengan efikasi diri tinggi memiliki komitmen dalam memecahkan masalahnya dan tidak akan menyerah ketika menemukan bahwa strategi yang sedang digunakan itu tidak berhasil. Dalam konteks dinamika kehidupan organisasi, seorang guru yang memiliki komitmen afektif akan tetap bertahan dalam situasi yang sulit dan berusaha terlibat untuk memecahkan berbagai persoalan sekolah.

Selanjutnya, El-Tahra Elsayed Abo Habieb, Ahlam Mahmoud El-Shaer, Wafaa Ismail Shrief dan Neamat Mohamed Elsayed melakukan sebuah studi di Fakultas keperawatan Universitas Mansoura dan Universitas Damanhour. Mereka menyatakan bahwa, *“that means faculty support to student’s success, as well as nursing student’s self-efficacy, and positive high affective commitment”*.¹⁵

¹⁴ J.E Gillham, K.J Reivich and A.J. Shatte, *“Positive Youth Development, Prevention and Positive Psychology: Commentary on Positive Youth Development in the United States”*. *Prevention and Treatment*, 5, Article 18, 2002, h. 121 (Diakses 8 November 2014)

¹⁵ El-Tahra Elsayed Abo Habieb, *et.al.*, *Effect of Faculty Support, and Nursing Student’s Self-Efficacy, and Affective Commitment on Their Academic Achievements*, (Life Science Journal 2013), <http://www.lifesciencesite.com>, h. 2707 (Diakses 8 November 2014)

Hal ini berarti bahwa dukungan fakultas terhadap kesuksesan mahasiswa, juga menyebabkan keyakinan diri (*self-efficacy*) mahasiswa semakin baik, dan secara positif akan meningkatkan komitmen afektif mahasiswa tersebut. Semakin tinggi efikasi diri seorang guru maka komitmen afektifnya terhadap sekolah secara positif akan meningkat, sehingga persoalan yang dihadapi dapat terselesaikan dengan baik karena terdapat keterikatan secara emosional dengan sekolah.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, melalui penelitian yang telah dilakukan pada guru SMA Negeri Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai, diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap OCB. Artinya, peningkatan efikasi diri mengakibatkan peningkatan OCB guru SMA Negeri Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Komitmen afektif berpengaruh langsung positif terhadap OCB. Artinya, peningkatan komitmen afektif mengakibatkan peningkatan OCB guru SMA Negeri Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai.
3. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif. Artinya, peningkatan efikasi diri mengakibatkan peningkatan komitmen afektif guru SMA Negeri Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini dengan memperhatikan fakta-fakta di lapangan dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif antara efikasi diri dan komitmen afektif terhadap OCB. Implikasi hasil penelitian ini diarahkan pada upaya peningkatan OCB guru melalui variabel efikasi diri dan komitmen afektif.

1. Upaya Meningkatkan OCB melalui Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi guru dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya terhadap tantangan yang akan dihadapi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa OCB dapat meningkat jika didukung oleh efikasi diri yang kuat. Secara garis besar upaya-upaya untuk meningkatkan efikasi diri adalah dengan menumbuhkan keyakinan bahwa guru memiliki kemampuan yang dibutuhkan dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kapasitas yang dimiliki. Kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi dalam organisasi layaknya memiliki sikap peduli, memotivasi guru, serta memperhatikan

kesejahteraan guru serta apa yang menjadi kebutuhan guru seperti misalnya saja memberikan penghargaan (*reward*) atas pencapaian prestasi yang dilakukan guru, memberikan promosi karena kinerja dan tanggung jawabnya yang amat baik, memberikan pujian atas pekerjaan yang dilakukan guru dan berusaha untuk menghindari sikap yang mencela setiap pekerjaan yang dilakukan guru, sehingga keyakinan guru dalam menyelesaikan tugasnya semakin meningkat dan semakin percaya diri dalam mengaktualisasikan diri.

Sekolah sebaiknya mengadakan berbagai pelatihan atau mengikutsertakan guru-guru pada kegiatan yang dapat menunjang peningkatan kompetensi sesuai dengan yang diharapkan, maka guru akan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, menyelesaikan berbagai persoalan sulit, membantu rekan kerja yang membutuhkan, memberikan solusi terhadap persoalan yang dihadapi sekolah, serta perilaku ekstra peran lainnya.

2. Upaya Meningkatkan OCB melalui Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah keterlibatan pegawai secara emosional terhadap organisasi. Komitmen ini berkembang karena pegawai merasakan keterikatan dengan organisasi berdasarkan kepuasan pengalaman yang mereka dapatkan yang akan memberikan mereka

kesempatan untuk melakukan pekerjaan lebih baik atau menciptakan kesempatan untuk mendapatkan kemampuan yang berguna.

Komitmen afektif dapat muncul karena adanya kebutuhan, dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi dimasa lalu yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat pegawai memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan pegawai juga akan mempertahankan keanggotaannya.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan OCB guru melalui komitmen afektif adalah dengan cara memberikan perhatian kepada guru, misalnya dengan memfasilitasi guru dengan laptop, menyediakan akses internet di ruangan guru dan mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan guru.

Kepala sekolah harus memperlakukan seluruh guru sama tanpa diskriminasi, memiliki sikap peduli serta memperhatikan kesejahteraan guru. Untuk meningkatkan keterikatan emosional seluruh warga sekolah sebaiknya kepala sekolah selaku pimpinan mengajak para guru untuk melaksanakan kegiatan bersama seperti refreshing, makan bersama dan mengadakan kunjungan sosial ke rumah guru. Selain itu suasana

kerja yang kondusif dimana adanya kerjasama, saling peduli dan menghormati sehingga terbina hubungan kerja yang harmonis antar sesama guru. Kegiatan bersama tersebut dapat membuat komitmen afektif guru menjadi meningkat, dari hal-hal kecil positif yang biasa dilakukan bersama melahirkan dan meningkatkan rasa komitmen afektif dalam diri guru. Guru yang telah memiliki rasa kepemilikan terhadap sekolah maka ia akan memiliki rasa loyalitas yang tinggi pula terhadap sekolah sehingga pekerjaannya pun menjadi lebih dari yang diharapkan, memaksimalkan dirinya untuk kepentingan sekolah.

Komitmen afektif guru yang tinggi, akan menyebabkan guru tersebut menyatakan keanggotaan ke dalam identitas diri mereka dan dapat meningkatkan perilaku sukarela guru dalam bekerja.

C. Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam upaya peningkatan OCB guru SMA Negeri Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai, saran-saran yang diberikan dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai hendaknya memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk melakukan pengembangan keprofesian guru dengan

mengadakan berbagai macam pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop dan kegiatan kolektif guru lainnya sehingga guru selalu dapat berkembang dan belajar serta mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang bermanfaat bagi pengembangan karirnya.

2. Bagi Kepala sekolah sebagai atasan langsung guru di sekolah hendaknya secara aktif mengupayakan peningkatan OCB guru dalam bekerja. Kepala sekolah SMA Negeri di Kecamatan Sipora diharapkan mampu mengembangkan dan menganalisis faktor-faktor yang dapat meningkatkan efikasi diri dan komitmen afektif guru. Kemudian melakukan tindak lanjut sebagai realisasi dalam rangka bentuk dukungan sekolah terhadap guru dalam upaya peningkatan efikasi diri dan komitmen afektif guru.
3. Bagi guru-guru SMA Negeri Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai hendaknya dapat meningkatkan OCB dengan cara meningkatkan efikasi diri dan komitmen afektif. Guru harus memiliki pandangan bahwa guru mempunyai peran yang sangat penting dalam proses belajar mengajar. Kualitas akan kompetensi guru akan mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diampunya dan kualitas lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh guru yang profesional.
4. Perlu penelitian lanjutan dengan jumlah sampel yang lebih besar, sehingga didapatkan generalisasi penelitian yang lebih luas. Selain itu,

juga perlu melibatkan variabel eksogen lain agar diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* guru SMA Negeri Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andre, Rae, *Organizational Behavior: An Introduction to Your Life In Organization*. United States: Pearson International Edition, 2008
- Bandura, Albert “Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness” eds. E.A Locke, *Handbook of Principles of Organization Behavior* (New York: Willey, 2009)
<http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura2009Locke.pdf>
- Benjamin, Akinyemi “The Influence of affective Commitment on Citizenship Behavior and Intention to Quit Among Commercial Banks’ Employees in Nigeria”, *Journal of Management and Sustainability*, Vol.2 (2), 2012
- Bolon di dalam Yuwen Liu, “Perceived Organizational Support and Expatriate Organizational Citizenship Behavior The Mediating Role of Affective Commitment Towards The Parent Company”, *Personnel Review*, Vol. 38(3), 2009
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, Fourth Edition. New York: McGraw-Hill Education, 2015
- El-Tahra Elsayed Abo Habieb, Ahlam Mahmoud El-Shaer, Wafaa Ismail Shrief and Neamat Mohamed Elsayed, *Effect of Faculty Support, and Nursing Student’s Self-Efficacy, and Affective Commitment on Their Academic Achievements*, (*Life Science Journal* 2013),
<http://www.lifesciencesite.com>
- Freund, Anat dan Abraham Carmeli, “The Relationship Between Work Commitment and Organizational Citizenship Behavior Among Lawyers in the Private Sector”, *The Journal of Behavior and Applied Management*, Vol. 5 (2), 2004
- George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones, *Organizational Behavior, Understanding and Managing*, Sixth Edition. New Jersey: Pearson Education Prentice Hall, 2012

- Gibson, James L. et al. *Organization: Behavior, Structure, processes, Twelfth Edition*. New York: McGraw-Hill, 2012
- Gillham J.E, K.J Reivich and A.J. Shatte, "positive youth development, prevention and positive psychology: Commentary on positive youth development in the United States". *Prevention and Treatment*, 5, Article 18, 2002
- Greenberg, Jerald dan Robert A Baron, *Behavior in Organizational*. New Jersey: Prentice Hall, 2003
- Ivancevich, J.M. Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill, 2008
- Jex, Steve M, *A Scientist-Practitioner Approach Organizational Psychology*. New York: Jhon Wiley & Sons, 2008
- Kinicki, Angelo dan Mel Fugate, *Organizational Behavior; Key Concept, Skill, and Best Practices*. New York: McGraw-Hill, 2012
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, *Organization Behavior: Eighth Edition*, New York: Mc Graw- Hill, 2008
- Luthans, Fred, *Organization Behavior: An Evidence-Based Approach*, Twelfth Edition. New York: McGraw-Hill, 2011
- Mansor Ainimazita Mansor, Amer Darus, Mohd Hasani Dali, *Mediating Effect of Self Efficacy on Self-Leadership and Teacher's Organizational Citizenship Behavior: A Conceptual Framework*, *International Journal of Economics Business and Management Studies-IJBMS*, Vol. 2(1), Pring 2013
- McShane, Steven L. dan Von Glinow, *Organizational Behavior: Emerging Realites For The Workplace Revolution*, Fourth Edition. United States: McGraw-Hill, 2008
- _____, *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real world*, Fifth Edition. United States: McGraw-Hill, 2010
- Newstorm, John W. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, Fourteenth Edition. New York: McGraw-Hill, 2015

- Organ, Dennis W, Philip M. Podsakoff , dan Scott B. MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior, Its Nature, Antecedents, and Consequences* (USA: Sage Publications, Inc, 2006)
- Puailiggoubat,"*Tertinggal Disdik Siberut Utara Kejar Peningkatan Mutu*"
 Issuu.com/puailiggoubat/docs/243/18
- _____, "*Memajukan Sekolah Tak Boleh Menunggu*"
<http://www.puailiggoubat.com/index.php?mod=artikel&id=292>
- Quick, James Campbell dan Debra L. Nelson, *Principles of Organizational Behavior Realites and Challenges*, Eighth Edition. South-Western: Cengage Learning, 2013
- Raeneri, Nicholas, P. Paille, D. Morin, "*Organizational Citizenship Behavior: An Intergenerational Study*", *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, Vol. 3 (25), 2012
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. *Management*, Seven Edition. Australia: Pearson Education, 2013
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior, Fourteenth Edition*. New Jersey: Pearson, 2011
- Rossier, J et al., *Structural and Mean-Level Analyses of the Five-Factor Model and Locus of Control: Further Evidence From Africa*, *J Cross-Cultural Psychology* (36), 2005
- Santrock, John W, *Educational Psychology*. New York: McGraw-Hill, 2008
- Sayed, et al., "*Organizational Commitment and Extra-Role Behavior: a Survey in Iran's Insurance Industry*", *Journal of Business Systems*, Vol. 7 (1), 2010
- Schermerhorn, John R, *Introduction to Management 10 th edition*. United States: John Willey and Son, 2010
- Schultz, Duane P. dan Sydney Ellen Schultz, *A History of Modern Psychology*. United States of America: Wadsworth Cengage Learning, Inc, 2008

Warta Andalas, “ *Bupati Mentawai Minta Guru Tak Tinggalkan Sekolah Saat Jam Belajar*”, Puailiggoubat, <http://warta-andalas.com/2014/09/04berita-Mentawai-minta-guru-tak-tinggalkan-sekolah-saat-jam-belajar.html>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
INSTRUMEN PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu Guru SMA Negeri
di Sipora Kabupaten Kepulauan Mentawai
Provinsi Sumatera Barat

Dengan hormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi instrumen penelitian mengenai OCB guru, berkenaan dengan tesis saya yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai”**. Instrumen ini merupakan sarana pengumpulan data untuk penyusunan tesis pada Program Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Dalam pengisian instrumen ini, jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya karena informasi tersebut hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Untuk itu diharapkan kesediaan Bapak/Ibu memberikan jawaban yang benar sehingga mencerminkan realita yang ada. Atas kesediaan Bapak/Ibu saya mengucapkan banyak terima kasih.

Peneliti,

Blendina M.M Sitompul

INSTRUMEN PENELITIAN OCB

Identitas Responden

Nama responden :

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir :

Tempat tugas :

Berilah jawaban pada pernyataan-pernyataan berikut dengan cara memberi tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu berdasarkan pada keadaan yang sebenarnya.

Nama guru yang diamati :

1. Guru dengan sukarela membantu memberi arahan kepada guru baru.
 - Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
2. Guru bersedia memberikan arahan kepada rekan guru supaya bisa menjalankan pekerjaan dengan baik.
 - Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
3. Guru bersedia membantu rekan guru lainnya saat dibutuhkan.
 - Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah

4. Guru bersedia membantu rekan guru yang beban kerjanya berlebih.
 - Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
5. Guru bersedia menggantikan peran rekan guru yang berhalangan hadir.
 - Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
6. Guru bersedia memberikan copy perangkat pembelajaran miliknya kepada guru yang membutuhkan.
 - Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
7. Guru bersedia membantu menyelesaikan konflik antar rekan guru.
 - Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
8. Guru terlihat menghormati privasi rekan sesama guru.
 - Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah

9. Guru menghargai rekan sesama guru yang berbeda keyakinan.
- Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
10. Guru terlihat menyapa saat berpapasan dengan rekan guru lainnya.
- Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
11. Guru tidak membicarakan kejelekan rekan guru di depan guru yang lain.
- Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
12. Guru menghindari perilaku yang bisa menyinggung perasaan sesama rekan guru.
- Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
13. Guru tidak memonopoli penggunaan sumberdaya organisasi (sekolah).
- Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah

14. Guru meminta izin saat ingin menyampaikan pendapat dalam forum rapat.
- Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
15. Guru bersedia menerima kritikan dari rekan-rekan guru.
- Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
16. Guru meminta bantuan rekan kerja saat menghadapi kesulitan.
- Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
17. Guru mengoreksi setiap hasil pekerjaan yang dilakukan.
- Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
18. Guru bersedia memperbaiki hasil pekerjaan yang belum sempurna.
- Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah

19. Guru bersedia mengemban tugas tambahan selain mengajar.
- Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
20. Guru tidak melimpahkan tugas yang merupakan tanggung jawabnya kepada orang lain.
- Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
21. Guru bersedia mengisi hari libur dengan kegiatan yang mendukung kemajuan sekolah.
- Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
22. Guru menunda jam pulang untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan.
- Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
23. Guru datang ke sekolah tepat waktu setiap hari.
- Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah

24. Guru tidak menggunakan waktu istirahat secara berlebihan.
- Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
25. Guru melapor kepada pimpinan saat tidak masuk kerja.
- Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
26. Guru mematuhi peraturan yang diterapkan oleh sekolah.
- Sangat sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
27. Guru bersedia menerima sanksi akibat perbuatannya yang melanggar peraturan sekolah.
- Sering sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah
28. Guru mengikuti perkembangan isu-isu terbaru terkait kemajuan sekolah.
- Sering sering
 - Sering
 - Jarang
 - Pernah
 - Tidak pernah

29. Guru terlihat mendorong rekan-rekan guru untuk menggunakan teknologi terbaru demi kemajuan sekolah.

- Sangat sering
- Sering
- Jarang
- Pernah
- Tidak pernah

30. Guru terlibat aktif dalam upaya memajukan sekolah.

- Sangat sering
- Sering
- Jarang
- Pernah
- Tidak pernah

INSTRUMEN PENELITIAN EFIKASI DIRI

Berilah jawaban pada pernyataan-pernyataan berikut dengan cara memberi tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu berdasarkan pada apa yang Bapak/Ibu rasakan sebagai tenaga pendidik.

1. Saya dapat mengerjakan tugas dengan hasil terbaik.
 - Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
2. Saya dapat menyelesaikan berbagai tugas yang belum pernah dikerjakan dengan baik.
 - Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
3. Saya dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan.
 - Sangat yakin setuju
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
4. Saya dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan, selama itu sesuai dengan kompetensi saya.
 - Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin

5. Saya dapat melaksanakan tugas yang saya emban secara optimal.
 - Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
6. Saya bersemangat mengerjakan rutinitas yang sudah pasti bisa diselesaikan dengan mudah.
 - Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
7. Saya dapat memberikan arahan pada apel pagi.
 - Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
8. Saya melakukan remedial kepada peserta didik yang tidak memenuhi KKM.
 - Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
9. Saya mampu menyiapkan perangkat pembelajaran tepat pada waktunya.
 - Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin

10. Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
11. Saya dapat memusatkan perhatian ke dalam metode pembelajaran yang lebih baik.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
12. Saya dapat mengelola kelas dengan baik.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
13. Saya memenuhi standar kompetensi seorang pendidik dalam menjalankan tugas utama saya sebagai seorang guru.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
14. Saya mampu mengatasi setiap masalah yang muncul dalam pekerjaan dengan baik.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin

15. Saya merasa dapat mengatasi tantangan dalam mengajar.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat yakin
16. Saya termasuk orang yang gigih dalam menghadapi tantangan.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
17. Untuk mencapai keberhasilan, tugas-tugas yang menantang merupakan suatu kebutuhan bagi saya.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
18. Fokus pada tujuan adalah prinsip yang saya terapkan dalam bekerja.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
19. Saya tetap bekerja dengan fokus pada situasi desakan waktu yang singkat.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin

20. Saya tetap bekerja dengan nyaman saat suasana tertekan.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
21. Saya mampu bertanggung jawab terhadap kemungkinan yang timbul berkenaan dengan pekerjaan yang dikerjakan.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
22. Dengan kemampuan yang dimiliki, saya dapat bersaing secara objektif dengan rekan guru lainnya.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
23. Saya menguasai bidang tugas yang menjadi tanggung jawab saya.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
24. Saya jarang meminta petunjuk atasan dalam melaksanakan tugas.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin

25. Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas tidak kalah secara kualitas saat dibandingkan dengan rekan yang lain.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
26. Saya memiliki keahlian yang bisa diandalkan untuk menuntaskan pekerjaan.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
27. Saya dapat melakukan pengembangan karir dengan cepat.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
28. Saya tidak mudah putus asa dalam menjalankan tugas saat banyak kesulitan.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin
29. Saya menganggap hambatan merupakan bagian dari proses yang harus dilewati.
- Sangat yakin
 - Yakin
 - Kurang yakin
 - Tidak yakin
 - Sangat tidak yakin

30. Saya berusaha menyelesaikan tugas baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya dengan baik.

- Sangat yakin
- Yakin
- Kurang yakin
- Tidak yakin
- Sangat tidak yakin

INSTRUMEN PENELITIAN KOMITMEN AFEKTIF

Berilah jawaban pada pernyataan-pernyataan berikut dengan cara memberi tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu berdasarkan pada apa Bapak/Ibu rasakan sebagai tenaga pendidik.

1. Saya merasa bahwa masalah yang dihadapi sekolah merupakan masalah saya sendiri.
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
2. Saya merasa ada ikatan emosional dengan sekolah.
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
3. Pengabdian saya kepada sekolah ini tidak perlu diragukan lagi.
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
4. Saya merasa senang melaksanakan tugas saya sekarang.
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju

5. Rekan sesama guru mendukung setiap pekerjaan di sekolah.
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
6. Saya merasa karakteristik sekolah ini sesuai dengan kepribadian saya.
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
7. Saya bangga menceritakan kepada rekan sesama guru dari sekolah lain bahwa saya bagian dari sekolah ini.
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
8. Saya sangat senang memilih sekolah ini sebagai tempat bekerja.
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
9. Saya yakin, sekolah ini menjadi tempat mengajar terbaik bagi saya.
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju

10. Saya yakin suasana kerja yang menyenangkan di sekolah ini tidak ada di sekolah lain.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
11. Saya merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
12. Saya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh tanpa pamrih.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
13. Saya bersedia menerima semua tipe tugas yang diberikan oleh pimpinan, agar tetap bekerja untuk sekolah ini.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
14. Saya senang bisa turut serta dalam setiap kegiatan di sekolah.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju

15. Saya mengingatkan guru lain yang lalai melaksanakan tugas.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
16. Saya ingin selalu terlibat dalam kegiatan yang dapat membantu kesuksesan sekolah.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
17. Saya memberikan masukan positif setiap ada rapat sekolah.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
18. Saya secepatnya melapor kepada kepala sekolah saat ada hal-hal yang merugikan sekolah.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
19. Saya membantu mencari solusi saat sekolah sedang mengalami situasi yang sulit.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju

20. Saya ikut memikirkan solusi saat sekolah memiliki sekolah.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
21. Saya bersedia bekerja lembur demi kelancaran program sekolah.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
22. Saya mengabdikan secara tulus untuk kemajuan sekolah.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
23. Saya lebih mendahulukan tugas sekolah daripada kepentingan pribadi.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
24. Saya rela bekerja hingga larut malam untuk menghindari penumpukan pekerjaan.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju

25. Saya tetap bersedia bekerja di sekolah pada hari-hari libur.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
26. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
27. Saya tidak berniat pindah ke sekolah lain yang sudah menjadi pilihan saya.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
28. Saya mengabdikan diri di sekolah ini sampai habis masa kerja.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
29. Nilai-nilai yang tercermin di sekolah ini sesuai dengan harapan saya.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju

30. Nilai-nilai organisasi di sekolah ini menambah kepercayaan saya dalam melaksanakan tugas.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
31. Saya ingin menunjukkan kinerja yang baik kepada sekolah ini yang merupakan inspirasi terbaik bagi saya.
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
32. Saya ingin berbuat lebih banyak lagi terhadap sekolah ini yang memiliki tujuan sama dengan tujuan saya
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju

LAMPIRAN 2

DATA HASIL UJI COBA

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

**DATA HASIL UJI COBA VARIABEL X_9
OCB**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																																								X_i	X_i^2		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
1	5	4	5	4	5	4	1	2	5	2	4	5	5	4	5	3	4	5	2	5	1	1	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	1	143	20449		
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	3	5	5	5	4	4	178	31684		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	184	33856		
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	182	33124		
5	4	5	5	5	5	5	4	3	1	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	181	32761	
6	4	5	5	5	2	3	5	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	179	32041	
7	3	4	2	4	5	4	3	5	5	3	1	2	2	2	5	3	3	4	2	5	4	5	2	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	146	21316
8	5	5	1	1	4	1	3	1	5	3	1	5	2	3	5	2	5	5	2	2	4	5	5	2	4	5	4	4	4	3	2	3	4	2	2	3	5	5	5	5	5	137	18769	
9	4	5	4	4	3	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	1	2	1	3	4	1	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	156	24336		
10	5	4	4	4	5	4	3	3	5	3	5	3	5	5	3	4	4	5	5	4	4	2	2	2	4	5	2	2	3	2	4	3	4	2	2	2	2	3	1	3	137	18769		
11	4	2	3	5	3	4	5	3	4	2	5	4	3	3	5	4	2	4	5	4	5	4	2	4	5	4	3	4	4	2	3	2	4	3	1	5	2	3	1	2	137	18769		
12	4	3	4	4	1	4	5	4	5	3	5	4	5	5	3	2	4	5	4	5	4	2	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	5	5	5	2	2	155	24025		
13	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	1	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	179	32041	
14	5	5	2	1	5	1	5	4	5	3	5	4	1	4	5	4	4	5	5	5	5	1	3	4	1	2	2	5	4	5	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	146	21316	
15	5	5	5	4	5	4	1	5	5	5	1	2	5	5	5	4	4	5	3	4	1	1	2	1	2	1	5	5	4	4	3	2	2	5	5	4	5	5	4	2	145	21025		
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	2	5	5	5	2	5	5	174	30276		
17	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	2	3	185	34225		
18	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	179	32041		
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185	34225	
20	5	5	3	4	3	4	2	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	182	33124	
ΣX_i	91	91	79	81	84	79	82	80	89	72	84	84	85	88	87	77	85	95	83	82	83	74	73	75	83	85	83	89	81	80	79	72	79	78	78	86	90	89	78	77	3290	548172		
ΣX_i^2	421	427	341	359	380	339	374	352	421	284	394	372	393	402	401	319	373	455	369	362	371	322	297	319	375	395	365	409	349	338	327	288	339	332	334	388	428	417	344	333	ΣX_i^2	6967,00		

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total
Variabel X₃ (OCB)**

NB	ΣX_i	ΣX_i^2	Σx_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma x_i \cdot x_t$	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	91	421	6,95	14993	23,50	0,107	0,444	Drop
2	91	427	12,95	15124	154,50	0,514	0,444	Valid
3	79	341	28,95	13215	219,50	0,489	0,444	Valid
4	81	359	30,95	13535	210,50	0,453	0,444	Valid
5	84	380	27,20	13842	24,00	0,055	0,444	Drop
6	79	339	26,95	13222	226,50	0,523	0,444	Valid
7	82	374	37,80	13731	242,00	0,472	0,444	Valid
8	80	352	32,00	13413	253,00	0,536	0,444	Valid
9	89	421	24,95	14558	-82,50	-0,198	0,444	Drop
10	72	284	24,80	12042	198,00	0,476	0,444	Valid
11	84	394	41,20	14065	247,00	0,461	0,444	Valid
12	84	372	19,20	13994	176,00	0,481	0,444	Valid
13	85	393	31,75	14207	224,50	0,477	0,444	Valid
14	88	402	14,80	14634	158,00	0,492	0,444	Valid
15	87	401	22,55	14259	-52,50	-0,132	0,444	Drop
16	77	319	22,55	12875	208,50	0,526	0,444	Valid
17	85	373	11,75	14144	161,50	0,564	0,444	Valid
18	95	455	3,75	15622	-5,50	-0,034	0,444	Drop
19	83	369	24,55	13841	187,50	0,453	0,444	Valid
20	82	362	25,80	13444	-45,00	-0,106	0,444	Drop
21	83	371	26,55	13838	184,50	0,429	0,444	Drop
22	74	322	48,20	12453	280,00	0,483	0,444	Valid
23	73	297	30,55	12287	278,50	0,604	0,444	Valid
24	75	319	37,75	12570	232,50	0,453	0,444	Valid
25	83	375	30,55	13890	236,50	0,513	0,444	Valid
26	85	395	33,75	14227	244,50	0,504	0,444	Valid
27	83	365	20,55	13849	195,50	0,517	0,444	Valid
28	89	409	12,95	14798	157,50	0,524	0,444	Valid
29	81	349	20,95	13489	164,50	0,431	0,444	Drop
30	80	338	18,00	13324	164,00	0,463	0,444	Valid
31	79	327	14,95	13147	151,50	0,469	0,444	Valid
32	72	288	28,80	12058	214,00	0,478	0,444	Valid
33	79	339	26,95	13215	219,50	0,507	0,444	Valid
34	78	332	27,80	13023	192,00	0,436	0,444	Drop
35	78	334	29,80	13065	234,00	0,514	0,444	Valid
36	86	388	18,20	14313	166,00	0,466	0,444	Valid
37	90	428	23,00	15053	248,00	0,620	0,444	Valid
38	89	417	20,95	14805	164,50	0,431	0,444	Drop
39	78	344	39,80	13101	270,00	0,513	0,444	Valid
40	77	333	36,55	12907	240,50	0,477	0,444	Valid

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel X₃ (OCB)**

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 3290
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 548172
3. Kolom $\Sigma X_t^2 = \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 548172 - \frac{3290^2}{20} = 6967,00$
4. Kolom ΣX_i = Jumlah skor tiap butir = 91
5. Kolom $\Sigma X_i^2 =$ Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 5^2 + 4^2 + 5^2 + 5^2 + \dots + 5^2 = 421$
6. Kolom $\Sigma X_i^2 = \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} = 421 - \frac{91^2}{20} = 6,95$
7. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t =$ Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan.
 $= 5 \times 143 + 4 \times 178 + 5 \times 184 + \dots + 5 \times 182 = 14993$
8. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t = \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} = 14993 - \frac{91 \times 3290}{20} = 23,50$
9. Kolom $r_{hitung} = \frac{\Sigma X_i \cdot X_t}{\sqrt{\Sigma X_i^2 \cdot \Sigma X_t^2}} = \frac{23,50}{\sqrt{6,95 \times 6967,00}} = \frac{23,50}{220,05} = 0,107$

Kriteria valid adalah 0,444 atau lebih, kurang dari 0,444 dinyatakan drop.

PERHITUNGAN KEMBALI HASIL UJI COBA VARIABEL X_3
OCB

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																														X_i	X_i^2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	5	4	4	1	2	2	4	5	5	4	3	4	2	1	2	5	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	2	2	1	102	10404
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	5	5	4	4	132	17424
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	141	19881
4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	2	134	17956
5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	139	19321
6	5	5	5	3	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	5	137	18769
7	4	2	4	4	3	5	3	1	2	2	2	3	3	2	5	2	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	4	103	10609
8	5	1	1	1	3	1	3	1	5	2	3	2	5	2	5	5	2	4	5	4	4	3	2	3	4	2	3	5	5	5	96	9216
9	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	2	4	5	5	5	1	2	1	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	119	14161
10	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	5	4	4	5	2	2	2	4	5	2	2	2	4	3	4	2	2	2	1	3	98	9604
11	2	3	5	4	5	3	2	5	4	3	3	4	2	5	4	2	4	5	4	3	4	2	3	2	4	1	5	2	1	2	98	9604
12	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	2	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	2	2	115	13225
13	5	5	2	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	138	19044
14	5	2	1	1	5	4	3	5	4	1	4	4	4	5	1	3	4	1	2	2	5	5	3	2	3	4	4	4	4	4	99	9801
15	5	5	4	4	1	5	5	1	2	5	5	4	4	3	1	2	1	2	1	5	5	4	3	2	2	5	4	5	4	2	101	10201
16	5	5	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	5	5	5	131	17161
17	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	2	3	141	19881
18	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	5	5	5	132	17424
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	138	19044
20	5	3	4	4	2	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	137	18769
ΣX_i	91	79	81	79	82	80	72	84	84	85	88	77	85	83	74	73	75	83	85	83	89	80	79	72	79	78	86	90	78	77	2431	301499
ΣX_i^2	427	341	359	339	374	352	284	394	372	393	402	319	373	369	322	297	319	375	395	365	409	338	327	288	339	334	388	428	344	333	ΣX_i^2	6010,95

**DATA HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X₃
OCB**

NO	VARIANS
1	0,647
2	1,448
3	1,548
4	1,348
5	1,890
6	1,600
7	1,240
8	2,060
9	0,960
10	1,588
11	0,740
12	1,128
13	0,588
14	1,228
15	2,410
16	1,528
17	1,888
18	1,528
19	1,688
20	1,028
21	0,647
22	0,900
23	0,747
24	1,440
25	1,348
26	1,490
27	0,910
28	1,150
29	1,990
30	1,828
ΣS_i²	40,533

1. Mencari Varians Butir :

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

contoh : butir ke – 1

$$= \frac{427 - \frac{91^2}{20}}{20}$$

$$= \frac{12,950}{20} = 0,648$$

2. Mencari Varians Total :

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

$$= \frac{301499 - \frac{2431^2}{20}}{20}$$

$$= \frac{6010,950}{20} = 300,548$$

3. Mencari Reliabilitas Variabel :

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

$$= \left\{ \frac{30}{29} \right\} \left\{ 1 - \frac{40,533}{300,548} \right\}$$

$$= \frac{30}{29} (0,86513635)$$

$$= 0,895$$

Kesimpulan :

.....

S_t²	r₁₁
300,548	0,895

DATA HASIL UJI COBA VARIABEL X_i EFIKASI DIRI

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																																								X_i	X_i^2			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40					
1	4	1	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	1	4	3	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	170	28900		
2	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	152	23104		
3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	5	2	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	175	30625		
4	5	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	1	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	171	29241		
5	5	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	5	159	25281	
6	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	170	28900	
7	5	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	1	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	163	26569
8	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	180	32400
9	2	1	1	3	1	1	5	1	1	2	5	5	4	5	2	1	2	1	2	1	1	2	3	4	5	2	1	2	3	2	4	4	5	4	5	2	5	4	1	4	109	11881			
10	5	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	3	3	1	5	5	2	5	1	5	164	26896			
11	2	1	1	4	2	1	2	2	5	1	5	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	79	6241	
12	2	1	2	5	2	2	4	2	5	2	4	1	3	4	5	5	2	1	1	2	2	2	2	4	3	2	2	5	1	1	5	4	2	2	4	2	4	2	4	5	1	5	113	12769	
13	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	4	5	2	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	167	27889			
14	5	1	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	2	1	4	140	19600		
15	5	1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	2	4	5	3	4	3	5	161	25921			
16	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	2	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3	3	168	28224			
17	5	1	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	5	152	23104		
18	5	1	3	5	1	1	5	5	3	3	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	1	4	1	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	2	5	4	1	5	143	20449		
19	5	1	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	4	4	2	2	1	4	4	5	5	5	2	4	4	1	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	155	24025		
20	5	1	5	5	5	1	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	2	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	166	27556		
ΣX_i	85	26	79	95	73	67	89	77	87	79	91	80	77	64	81	74	71	76	61	70	73	76	59	82	81	73	72	81	82	71	87	84	85	77	88	83	84	87	39	91	3057	479575			
ΣX_i^2	395	46	347	457	293	257	407	325	397	341	421	362	313	238	349	298	281	322	221	272	299	304	195	362	341	301	280	341	372	283	389	374	381	333	400	367	378	393	89	423	ΣX_i^2	12312,55			

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total
Variabel X₁ (Efikasi Diri)**

NB	ΣX_i	ΣX_i^2	Σx_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma x_i \cdot x_t$	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	85	395	33,75	13340	347,75	0,539	0,444	Valid
2	26	46	12,20	4052	77,90	0,201	0,444	Drop
3	79	347	34,95	12648	572,85	0,873	0,444	Valid
4	95	457	5,75	14647	126,25	0,474	0,444	Valid
5	73	293	26,55	11589	430,95	0,754	0,444	Valid
6	67	257	32,55	10691	450,05	0,711	0,444	Valid
7	89	407	10,95	13838	234,35	0,638	0,444	Valid
8	77	325	28,55	12237	467,55	0,789	0,444	Valid
9	87	397	18,55	13476	178,05	0,373	0,444	Drop
10	79	341	28,95	12598	522,85	0,876	0,444	Valid
11	91	421	6,95	13906	-3,35	-0,011	0,444	Drop
12	80	362	42,00	12680	452,00	0,629	0,444	Valid
13	77	313	16,55	12101	331,55	0,734	0,444	Valid
14	64	238	33,20	9763	-19,40	-0,030	0,444	Drop
15	81	349	20,95	12694	313,15	0,617	0,444	Valid
16	74	298	24,20	11643	332,10	0,608	0,444	Valid
17	71	281	28,95	11094	241,65	0,405	0,444	Drop
18	76	322	33,20	12124	507,40	0,794	0,444	Valid
19	61	221	34,95	9595	271,15	0,413	0,444	Drop
20	70	272	27,00	11116	416,50	0,722	0,444	Valid
21	73	299	32,55	11588	429,95	0,679	0,444	Valid
22	76	304	15,20	11975	358,40	0,828	0,444	Valid
23	59	195	20,95	9226	207,85	0,409	0,444	Drop
24	82	362	25,80	12923	389,30	0,691	0,444	Valid
25	81	341	12,95	12518	137,15	0,343	0,444	Drop
26	73	301	34,55	11604	445,95	0,684	0,444	Valid
27	72	280	20,80	11401	395,80	0,782	0,444	Valid
28	81	341	12,95	12618	237,15	0,594	0,444	Valid
29	82	372	35,80	13104	570,30	0,859	0,444	Valid
30	71	283	30,95	11237	384,65	0,623	0,444	Valid
31	87	389	10,55	13529	231,05	0,641	0,444	Valid
32	84	374	21,20	13117	277,60	0,543	0,444	Valid
33	85	381	19,75	13273	280,75	0,569	0,444	Valid
34	77	333	36,55	12075	305,55	0,455	0,444	Valid
35	88	400	12,80	13658	207,20	0,522	0,444	Valid
36	83	367	22,55	13096	409,45	0,777	0,444	Valid
37	84	378	25,20	13123	283,60	0,509	0,444	Valid
38	87	393	14,55	13481	183,05	0,432	0,444	Drop
39	39	89	12,95	6148	186,85	0,468	0,444	Valid
40	91	423	8,95	14049	139,65	0,421	0,444	Drop

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel X₁ (Efikasi Diri)**

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 3057
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 479575
3. Kolom ΣX_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 479575 - \frac{3057^2}{20} = 12312,55$
4. Kolom ΣX_i = Jumlah skor tiap butir = 85
5. Kolom ΣX_i^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
= $4^2 + 4^2 + 5^2 + 5^2 + \dots + 5^2 = 395$
6. Kolom ΣX_i^2 = $\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} = 395 - \frac{85^2}{20} = 33,75$
7. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan.
= $4 \times 170 + 4 \times 152 + 5 \times 175 + \dots + 5 \times 166 = 13340$
8. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$ = $\Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} = 13340 - \frac{85 \times 3057}{20} = 347,75$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma X_i \cdot X_t}{\sqrt{\Sigma X_i^2 \cdot \Sigma X_t^2}} = \frac{347,75}{\sqrt{33,75 \times 12312,55}} = \frac{347,75}{644,63} = 0,539$

Kriteria valid adalah 0,444 atau lebih, kurang dari 0,444 dinyatakan drop.

**PERHITUNGAN KEMBALI HASIL UJI COBA VARIABEL X_1
EFIKASI DIRI**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																														X_i	X_i^2	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	131	17161
2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	1	116	13456
3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	136	18496
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	135	18225
5	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	117	13689	
6	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	130	16900
7	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	127	16129
8	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	143	20449
9	2	1	3	1	1	5	1	2	5	4	2	1	1	1	1	2	4	2	1	2	3	2	4	4	5	4	5	2	5	1	77	5929	
10	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	1	5	5	2	1	124	15376	
11	2	1	4	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	53	2809
12	2	2	5	2	2	4	2	2	1	3	5	5	1	2	2	2	4	2	2	5	1	1	5	4	2	2	4	2	4	1	81	6561	
13	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	134	17956	
14	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	1	109	11881	
15	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	2	4	5	3	3	122	14884	
16	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	3	133	17689	
17	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	1	117	13689	
18	5	3	5	1	1	5	5	3	5	2	4	4	3	4	5	4	1	1	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	2	5	1	105	11025
19	5	5	5	5	4	5	5	3	1	4	2	2	4	5	5	5	4	1	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	122	14884	
20	5	5	5	5	1	5	4	4	5	5	5	5	2	5	1	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	2	127	16129	
ΣX_i	85	79	95	73	67	89	77	79	80	77	81	74	76	70	73	76	82	73	72	81	82	71	87	84	85	77	88	83	84	39	2339	283317	
ΣX_i^2	395	347	457	293	257	407	325	341	362	313	349	298	322	272	299	304	362	301	280	341	372	283	389	374	381	333	400	367	378	89	ΣX_i^2	9770,95	

**DATA HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X₁
EFIKASI DIRI**

NO	VARIANS
1	1,688
2	1,748
3	0,288
4	1,328
5	1,628
6	0,547
7	1,428
8	1,448
9	2,100
10	0,828
11	1,048
12	1,210
13	1,660
14	1,350
15	1,628
16	0,760
17	1,290
18	1,728
19	1,040
20	0,647
21	1,790
22	1,548
23	0,528
24	1,060
25	0,988
26	1,828
27	0,640
28	1,128
29	1,260
30	0,648
ΣS_i²	36,810

1. Mencari Varians Butir :

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

contoh : butir ke – 1

$$= \frac{395 - \frac{85^2}{20}}{20}$$

$$= \frac{33,750}{20} = 1,688$$

2. Mencari Varians Total :

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

$$= \frac{283317 - \frac{2339^2}{20}}{20}$$

$$= \frac{9770,950}{20} = 488,548$$

3. Mencari Reliabilitas Variabel : $r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$

$$= \left\{ \frac{30}{29} \right\} \left\{ 1 - \frac{36,810}{488,548} \right\}$$

$$= \frac{30}{29} (0,92465428)$$

$$= 0,957$$

Kesimpulan :

S _t ²	r ₁₁
488,548	0,957

**DATA HASIL UJI COBA VARIABEL X_2
KOMITMEN AFEKTIF**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																																								X_i	X_i^2	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	3	4	5	5	2	4	5	5	5	5	3	3	5	3	4	2	3	3	5	4	4	4	4	1	4	2	4	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	157	24649	
2	2	4	4	5	2	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	1	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	5	4	5	5	4	155	24025	
3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	165	27225	
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	159	25281	
5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	164	26896
6	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	191	36481
7	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	2	4	5	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	152	23104	
8	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	187	34969
9	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	184	33856	
10	4	4	5	5	4	3	2	5	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	2	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	2	151	22801	
11	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	192	36864
12	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	186	34596
13	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	186	34596
14	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	184	33856
15	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	181	32761	
16	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	183	33489
17	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	187	34969
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	186	34596	
19	4	4	4	4	3	3	2	5	3	5	1	4	5	5	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	3	5	4	5	4	5	4	3	153	23409	
20	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	161	25921	
ΣX_i	85	86	87	87	81	85	89	95	89	95	78	87	92	92	88	79	84	84	88	88	80	81	86	82	89	85	83	85	79	85	89	87	91	95	92	93	86	88	87	82	3464	604344	
ΣX_i^2	379	378	387	389	351	375	413	455	411	457	334	389	430	430	394	327	368	366	396	398	340	345	380	364	403	381	353	373	331	377	415	391	423	455	430	439	380	404	395	350	ΣX_i^2	4379,20	

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total
Variabel X₂ (Komitmen Afektif)**

NB	ΣX_i	ΣX_i^2	Σx_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma x_i \cdot x_t$	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	85	379	17,75	14854	132,00	0,473	0,444	Valid
2	86	378	8,20	14981	85,80	0,453	0,444	Valid
3	87	387	8,55	15026	-42,40	-0,219	0,444	Drop
4	87	389	10,55	15065	-3,40	-0,016	0,444	Drop
5	81	351	22,95	14217	187,80	0,592	0,444	Valid
6	85	375	13,75	14867	145,00	0,591	0,444	Valid
7	89	413	16,95	15553	138,20	0,507	0,444	Valid
8	95	455	3,75	16412	-42,00	-0,328	0,444	Drop
9	89	411	14,95	15513	98,20	0,384	0,444	Drop
10	95	457	5,75	16530	76,00	0,479	0,444	Valid
11	78	334	29,80	13724	214,40	0,593	0,444	Valid
12	87	389	10,55	15206	137,60	0,640	0,444	Valid
13	92	430	6,80	16033	98,60	0,571	0,444	Valid
14	92	430	6,80	16044	109,60	0,635	0,444	Valid
15	88	394	6,80	15361	119,40	0,692	0,444	Valid
16	79	327	14,95	13806	123,20	0,481	0,444	Valid
17	84	368	15,20	14686	137,20	0,532	0,444	Valid
18	84	366	13,20	14658	109,20	0,454	0,444	Valid
19	88	396	8,80	15330	88,40	0,450	0,444	Valid
20	88	398	10,80	15330	88,40	0,406	0,444	Drop
21	80	340	20,00	14000	144,00	0,487	0,444	Valid
22	81	345	16,95	14170	140,80	0,517	0,444	Valid
23	86	380	10,20	15061	165,80	0,784	0,444	Valid
24	82	364	27,80	14445	242,60	0,695	0,444	Valid
25	89	403	6,95	15534	119,20	0,683	0,444	Valid
26	85	381	19,75	14943	221,00	0,751	0,444	Valid
27	83	353	8,55	14493	117,40	0,607	0,444	Valid
28	85	373	11,75	14826	104,00	0,458	0,444	Valid
29	79	331	18,95	13816	133,20	0,462	0,444	Valid
30	85	377	15,75	14849	127,00	0,484	0,444	Valid
31	89	415	18,95	15536	121,20	0,421	0,444	Drop
32	87	391	12,55	15187	118,60	0,506	0,444	Valid
33	91	423	8,95	15841	79,80	0,403	0,444	Drop
34	95	455	3,75	16512	58,00	0,453	0,444	Valid
35	92	430	6,80	16021	86,60	0,502	0,444	Valid
36	93	439	6,55	16183	75,40	0,445	0,444	Valid
37	86	380	10,20	15005	109,80	0,520	0,444	Valid
38	88	404	16,80	15201	-40,60	-0,150	0,444	Drop
39	87	395	16,55	15192	123,60	0,459	0,444	Valid
40	82	350	13,80	14333	130,60	0,531	0,444	Valid

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel X₂ (Komitmen Afektif)**

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 3464
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 604344
3. Kolom ΣX_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 604344 - \frac{3464^2}{20} = 4379,20$
4. Kolom ΣX_i = Jumlah skor tiap butir = 85
5. Kolom ΣX_i^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
= $3^2 + 2^2 + 3^2 + 4^2 + \dots + 5^2 = 379$
6. Kolom ΣX_i^2 = $\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} = 379 - \frac{85^2}{20} = 17,75$
7. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan.
= $3 \times 157 + 2 \times 155 + 3 \times 165 + \dots + 5 \times 161 = 14854$
8. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$ = $\Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} = 14854 - \frac{85 \times 3464}{20} = 132,00$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma X_i \cdot X_t}{\sqrt{\Sigma X_i^2 \cdot \Sigma X_t^2}} = \frac{132,00}{\sqrt{17,75 \times 4379,20}} = \frac{132,00}{278,80} = 0,473$

Kriteria valid adalah 0,444 atau lebih, kurang dari 0,444 dinyatakan drop.

**PERHITUNGAN KEMBALI HASIL UJI COBA VARIABEL X₂
KOMITMEN AFEKTIF**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																																X _i	X _i ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			
1	3	4	2	4	5	5	3	3	5	3	4	2	3	3	5	4	4	4	1	4	2	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	4	118	13924	
2	2	4	2	4	5	5	3	3	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	122	14884	
3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	132	17424	
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	4	124	15376	
5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	128	16384	
6	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	154	23716
7	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	5	4	3	4	4	114	12996	
8	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	153	23409	
9	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	148	21904	
10	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	2	2	115	13225	
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	155	24025	
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	150	22500
13	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	152	23104	
14	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	145	21025	
15	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	143	20449	
16	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	147	21609	
17	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	150	22500	
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	148	21904	
19	4	4	3	3	2	5	1	4	5	5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	125	15625	
20	5	5	4	3	4	5	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	127	16129	
ΣX_i	85	86	81	85	89	95	78	87	92	92	88	79	84	84	88	80	81	86	82	89	85	83	85	79	85	87	95	92	93	86	87	82	2750	382112	
ΣX_i²	379	378	351	375	413	457	334	389	430	430	394	327	368	366	396	340	345	380	364	403	381	353	373	331	377	391	455	430	439	380	395	350	ΣX_i²	3987,00	

DATA HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X₂
KOMITMEN AFEKTIF

NO	VARIANS
1	0,888
2	0,410
3	1,148
4	0,688
5	0,847
6	0,288
7	1,490
8	0,528
9	0,340
10	0,340
11	0,340
12	0,747
13	0,760
14	0,660
15	0,440
16	1,000
17	0,847
18	0,510
19	1,390
20	0,347
21	0,988
22	0,428
23	0,588
24	0,947
25	0,788
26	0,628
27	0,188
28	0,340
29	0,328
30	0,510
31	0,828
32	0,690
ΣS_i²	21,259

1. Mencari Varians Butir :

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

contoh : butir ke – 1

$$= \frac{379 - \frac{85^2}{20}}{20}$$

$$= \frac{17,750}{20} = 0,888$$

2. Mencari Varians Total :

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

$$= \frac{382112 - \frac{2750^2}{20}}{20}$$

$$= \frac{3987,000}{20} = 199,350$$

3. Mencari Reliabilitas Variabel : $r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$

$$= \left\{ \frac{32}{31} \right\} \left\{ 1 - \frac{21,259}{199,350} \right\}$$

$$= \frac{32}{31} (0,89335842)$$

$$= 0,922$$

Kesimpulan :

Hasil uji coba reliabilitas menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen komitmen afektif berada dalam peringkat yang sangat tinggi.

S_t²	r₁₁
199,350	0,922

LAMPIRAN 3

Kisi-Kisi Akhir Instrumen

KISI-KISI AKHIR INSTRUMEN SETELAH UJI COBA

1. Instrumen OCB

No	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba	
1.	Membantu rekan kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
2.	Menghormati rekan kerja	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	7
3.	Sikap sportif	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	8
4.	Tindakan taat peraturan	31, 32, 33, 34, 35, 36	23, 24, 25, 26, 27	5
5.	Tindakan berpartisipasi	37, 38, 39, 40	28, 29, 30	3
Total Butir				30

2. Instrumen Efikasi Diri

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uj Coba	Jumlah
1.	Keyakinan seseorang untuk menyelesaikan tugas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	13
2.	Keyakinan seseorang dalam menghadapi tantangan	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	8
3.	Tangguh menyelesaikan tugas	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	9
Total Butir				30

3. Instrumen Komitmen Afektif

No	Indikator	Nomor Butir Sebelum Uji Coba	Nomor Butir Setelah Uji Coba	Jumlah
1.	keterikatan emosional dengan organisasi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9, 10, 11	11
2.	Keterlibatan dengan organisasi	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	9
3.	Loyalitas terhadap organisasi	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	8
4.	Kesesuaian nilai dan tujuan pribadi dengan organisasi	36, 37, 38, 39, 40	29, 30, 31, 32	4
Total Butir				32

LAMPIRAN 4
DATA HASIL PENELITIAN

DATA MENTAH VARIABEL X_3
OCB

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																														X_3		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	5	3	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	131		
2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	115		
3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	132		
4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	127		
5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	118		
6	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	126		
7	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	122		
8	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	141		
9	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	111
10	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	133		
11	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	109		
12	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	116		
13	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	132		
14	5	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118		
15	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	127	
16	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	132		
17	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	132		
18	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	129		
19	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	3	134		
20	5	4	4	4	5	5	1	4	4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	129		
21	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	130		
22	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	129		
23	3	5	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	5	4	1	4	5	4	4	4	4	4	113		
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	120		
25	4	1	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	122		
26	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	123		
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	129		
28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122		
29	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	5	4	4	4	3	3	113		
30	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	5	4	4	3	4	111	
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	118		
32	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	115		
33	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	121	
34	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	118		
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	120		
36	4	4	4	4	4	3	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	121		
37	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	125		
38	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119		
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	125		
40	1	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	120	
41	2	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	1	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	110		

DATA MENTAH VARIABEL X_1
EFIKASI DIRI

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																														X_1	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	3	2	2	5	4	5	4	5	5	2	3	4	4	5	4	123	
2	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	113	
3	4	4	4	5	4	3	2	5	2	5	5	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	5	3	4	4	2	4	106	
4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	129	
5	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	115	
6	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	116	
7	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	122	
8	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	2	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	132	
9	3	2	4	3	4	3	5	5	5	2	2	2	4	4	2	3	2	5	2	4	3	2	3	4	5	2	4	5	3	2	99	
10	2	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	123
11	3	2	5	4	2	5	5	5	5	2	2	5	5	1	2	1	1	4	3	3	3	5	5	5	3	2	2	2	5	2	99	
12	5	3	5	5	2	2	5	5	5	3	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	5	5	4	113	
13	4	4	3	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	128	
14	3	5	2	5	3	2	4	3	5	4	4	1	1	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	106	
15	4	3	5	5	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	5	5	116	
16	5	4	5	5	2	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	3	3	2	2	2	4	5	5	5	4	4	5	4	123	
17	4	4	5	5	4	3	4	3	3	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	124
18	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	2	115	
19	3	5	2	2	4	4	2	2	4	5	4	4	4	3	3	2	2	4	4	5	5	5	2	4	4	5	2	5	5	3	108	
20	4	4	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	117	
21	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
22	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
23	4	4	1	1	4	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	115	
25	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	117	
26	4	5	1	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	125	
27	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	121	
28	4	3	5	4	4	3	3	2	2	2	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	110	
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	4	5	1	2	1	2	2	3	2	4	5	5	5	5	4	100	
30	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	122
31	5	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	1	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	113	
32	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	118	
34	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	4	3	3	5	5	4	113	
35	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2	2	2	4	5	3	5	5	4	4	5	4	121	
36	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	124	
37	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	111	
38	4	4	4	1	1	4	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	120	
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	105	
40	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	122	
41	4	2	5	1	3	3	5	5	5	4	4	3	3	2	3	1	4	5	1	2	1	2	3	2	1	3	2	3	5	4	91	

DATA VARIABEL X_1

Lanjutan

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																														X_1	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
42	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	105	
43	5	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	122	
44	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	124	
45	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	1	1	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	5	4	3	5	5	5	131	
47	3	4	2	5	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	2	2	105	
48	4	4	3	5	5	3	2	4	3	4	5	4	5	5	4	3	3	1	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	105	
49	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	3	2	1	1	5	5	3	4	4	4	4	5	109	
50	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	3	3	2	2	5	5	5	111	
51	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	104	
52	4	3	1	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	119	
53	2	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	118	
54	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	2	2	2	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	112	
55	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	1	1	5	118	
56	3	3	2	5	4	5	4	5	5	5	2	2	5	5	1	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	2	4	4	114	
57	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	1	4	4	119	
58	4	3	2	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	5	5	118	
59	5	4	3	5	4	5	4	5	2	4	3	4	1	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	117	
60	5	3	2	5	5	5	3	5	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	2	4	4	4	3	3	3	112	
61	5	5	3	2	2	3	4	5	3	3	5	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	3	3	2	5	109	
62	5	3	1	2	3	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	2	1	2	4	112	
63	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	5	119
64	5	4	4	4	4	4	1	3	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	4	5	5	5	115	
65	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	3	5	5	5	5	110	
66	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	2	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	2	4	4	112	
67	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	2	1	5	5	5	4	3	3	5	5	5	3	4	4	115	
68	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	4	4	3	3	5	5	122	
69	3	4	4	4	4	4	1	1	4	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	110
70	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	2	1	2	5	5	5	5	3	3	4	4	115	
71	5	4	4	2	3	3	3	3	5	3	5	4	4	4	2	2	1	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	111	
72	5	5	4	2	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	2	1	2	4	4	4	2	115	
73	3	5	4	2	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	121	
74	4	5	4	2	5	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	2	5	5	114	
75	3	5	4	2	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	5	5	3	3	4	4	113	
76	4	1	2	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	3	3	3	5	5	4	4	1	4	111	
77	3	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	5	5	3	4	3	3	5	123	
78	3	5	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	1	5	5	5	4	4	4	5	124	
79	4	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	1	5	5	3	4	4	120	
80	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	2	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	125	
81	4	5	4	5	5	1	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	3	5	120	

9349

**DATA MENTAH VARIABEL X₂
KOMITMEN AFEKTIF**

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																																X ₂
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	3	4	5	135
2	4	2	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	117
3	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	5	2	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	137
4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	2	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	134
5	5	3	3	5	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	127
6	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	137
7	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	131
8	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	143
9	2	3	5	3	3	3	5	5	4	2	5	5	4	5	2	4	2	3	2	5	4	2	3	4	5	2	3	2	3	2	3	3	108
10	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	140
11	2	3	5	4	2	4	2	2	5	4	5	5	5	2	2	3	2	2	5	2	5	2	4	4	3	2	2	2	4	2	3	5	104
12	2	4	2	5	2	2	4	2	5	2	4	4	3	4	5	5	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	5	5	4	4	5	112
13	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	4	5	2	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	135
14	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	5	5	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	124
15	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	137
16	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	2	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	140
17	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	129
18	5	4	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	2	5	4	129
19	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	2	2	5	4	4	5	5	5	2	4	4	5	2	5	5	3	5	4	129
20	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	2	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	142
21	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	125
22	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130
23	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	122
24	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	130
25	5	5	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	116
26	1	4	4	4	3	2	4	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	109
27	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	103
28	1	5	5	5	4	3	4	3	3	1	4	4	1	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	2	5	3	3	3	3	3	108
29	2	2	5	5	4	4	5	5	5	3	5	1	2	3	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	2	5	5	4	3	3	3	3	112
30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
31	4	5	4	5	4	1	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	4	4	5	5	137
32	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	124
33	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	118
34	1	2	3	5	3	3	5	5	5	3	5	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	119
35	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	4	5	130
36	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	129
37	1	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	130
38	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	115
39	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	113
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	124
41	1	1	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	104

DATA VARIABEL X_2

Lanjutan

NB NR	BUTIR PERNYATAAN																																X_2	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
42	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	118
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	128	
44	3	3	4	5	4	2	2	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
45	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	136	
46	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	4	2	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	5	110	
47	5	4	4	3	2	5	4	2	5	4	2	4	5	2	4	5	3	2	3	5	4	3	3	5	3	4	4	4	4	2	4	5	118	
48	5	3	3	4	4	5	2	4	2	5	3	2	5	4	2	5	5	5	2	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	128	
49	5	4	5	3	4	3	5	5	5	3	3	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	139	
50	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	124	
51	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	117	
52	3	4	4	5	2	3	1	1	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	5	5	5	4	108	
53	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	136	
54	4	1	3	5	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	130	
55	5	4	4	2	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	140	
56	5	4	5	5	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	1	4	2	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	134	
57	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	142	
58	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	1	5	1	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	126	
59	3	4	3	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	2	4	5	4	4	1	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	130	
60	3	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	133	
61	3	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	1	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	128	
62	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	1	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	129	
63	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	5	2	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	136	
64	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	141	
65	5	5	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	2	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	138	
66	3	3	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	1	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	2	4	4	4	5	4	5	5	128	
67	3	1	4	3	5	3	3	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	2	4	4	1	4	5	4	4	5	5	4	5	4	124	
68	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	137	
69	5	3	4	3	5	3	4	3	4	5	4	5	2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	135	
70	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	2	5	1	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	133	
71	5	3	3	3	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4	134	
72	5	3	5	3	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	130	
73	2	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	1	4	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	133	
74	5	3	5	3	5	3	4	3	4	3	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	134	
75	5	4	5	4	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	133	
76	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	133	
77	1	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	2	5	1	4	123	
78	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	3	4	2	3	4	4	5	2	4	5	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	131	
79	3	4	4	1	5	1	2	5	4	4	4	5	3	4	1	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	122	
80	3	4	5	1	5	3	2	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	1	4	5	4	124	
81	3	4	5	1	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	1	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	134	

LAMPIRAN 5
PERSYARATAN ANALISIS

TABEL BANTUAN PERHITUNGAN REGRESI

No	X_3	X_1	X_2	X_3^2	X_1^2	X_2^2	X_1X_3	X_2X_3	X_1X_2
1	131	123	135	17161	15129	18225	16113	17685	16605
2	115	113	117	13225	12769	13689	12995	13455	13221
3	132	106	137	17424	11236	18769	13992	18084	14522
4	127	129	134	16129	16641	17956	16383	17018	17286
5	118	115	127	13924	13225	16129	13570	14986	14605
6	126	116	137	15876	13456	18769	14616	17262	15892
7	122	122	131	14884	14884	17161	14884	15982	15982
8	141	132	143	19881	17424	20449	18612	20163	18876
9	111	99	108	12321	9801	11664	10989	11988	10692
10	133	123	140	17689	15129	19600	16359	18620	17220
11	109	99	104	11881	9801	10816	10791	11336	10296
12	116	113	112	13456	12769	12544	13108	12992	12656
13	132	128	135	17424	16384	18225	16896	17820	17280
14	118	106	124	13924	11236	15376	12508	14632	13144
15	127	116	137	16129	13456	18769	14732	17399	15892
16	132	123	140	17424	15129	19600	16236	18480	17220
17	132	124	129	17424	15376	16641	16368	17028	15996
18	129	115	129	16641	13225	16641	14835	16641	14835
19	134	108	129	17956	11664	16641	14472	17286	13932
20	129	117	142	16641	13689	20164	15093	18318	16614
21	130	119	125	16900	14161	15625	15470	16250	14875
22	129	119	130	16641	14161	16900	15351	16770	15470
23	113	108	122	12769	11664	14884	12204	13786	13176
24	120	115	130	14400	13225	16900	13800	15600	14950
25	122	117	116	14884	13689	13456	14274	14152	13572
26	123	125	109	15129	15625	11881	15375	13407	13625
27	129	121	103	16641	14641	10609	15609	13287	12463
28	122	110	108	14884	12100	11664	13420	13176	11880
29	113	100	112	12769	10000	12544	11300	12656	11200
30	111	122	118	12321	14884	13924	13542	13098	14396
31	118	113	137	13924	12769	18769	13334	16166	15481
32	115	116	124	13225	13456	15376	13340	14260	14384
33	121	118	118	14641	13924	13924	14278	14278	13924
34	118	113	119	13924	12769	14161	13334	14042	13447
35	120	121	130	14400	14641	16900	14520	15600	15730
36	121	124	129	14641	15376	16641	15004	15609	15996
37	125	111	130	15625	12321	16900	13875	16250	14430
38	119	120	115	14161	14400	13225	14280	13685	13800
39	125	105	113	15625	11025	12769	13125	14125	11865
40	120	122	124	14400	14884	15376	14640	14880	15128
41	110	91	104	12100	8281	10816	10010	11440	9464

TABEL PERHITUNGAN REGRESI

Lanjutan

No	X_3	X_1	X_2	X_3^2	X_1^2	X_2^2	X_1X_3	X_2X_3	X_1X_2
42	102	105	118	10404	11025	13924	10710	12036	12390
43	113	122	128	12769	14884	16384	13786	14464	15616
44	116	124	140	13456	15376	19600	14384	16240	17360
45	116	113	136	13456	12769	18496	13108	15776	15368
46	123	131	110	15129	17161	12100	16113	13530	14410
47	119	105	118	14161	11025	13924	12495	14042	12390
48	125	105	128	15625	11025	16384	13125	16000	13440
49	121	109	139	14641	11881	19321	13189	16819	15151
50	120	111	124	14400	12321	15376	13320	14880	13764
51	124	104	117	15376	10816	13689	12896	14508	12168
52	127	119	108	16129	14161	11664	15113	13716	12852
53	127	118	136	16129	13924	18496	14986	17272	16048
54	122	112	130	14884	12544	16900	13664	15860	14560
55	127	118	140	16129	13924	19600	14986	17780	16520
56	120	114	134	14400	12996	17956	13680	16080	15276
57	119	119	142	14161	14161	20164	14161	16898	16898
58	133	118	126	17689	13924	15876	15694	16758	14868
59	118	117	130	13924	13689	16900	13806	15340	15210
60	132	112	133	17424	12544	17689	14784	17556	14896
61	121	109	128	14641	11881	16384	13189	15488	13952
62	122	112	129	14884	12544	16641	13664	15738	14448
63	123	119	136	15129	14161	18496	14637	16728	16184
64	123	115	141	15129	13225	19881	14145	17343	16215
65	128	110	138	16384	12100	19044	14080	17664	15180
66	120	112	128	14400	12544	16384	13440	15360	14336
67	124	115	124	15376	13225	15376	14260	15376	14260
68	133	122	137	17689	14884	18769	16226	18221	16714
69	117	110	135	13689	12100	18225	12870	15795	14850
70	130	115	133	16900	13225	17689	14950	17290	15295
71	119	111	134	14161	12321	17956	13209	15946	14874
72	124	115	130	15376	13225	16900	14260	16120	14950
73	125	121	133	15625	14641	17689	15125	16625	16093
74	124	114	134	15376	12996	17956	14136	16616	15276
75	126	113	133	15876	12769	17689	14238	16758	15029
76	127	111	133	16129	12321	17689	14097	16891	14763
77	129	123	123	16641	15129	15129	15867	15867	15129
78	126	124	131	15876	15376	17161	15624	16506	16244
79	120	120	122	14400	14400	14884	14400	14640	14640
80	122	125	124	14884	15625	15376	15250	15128	15500
81	126	120	134	15876	14400	17956	15120	16884	16080
Σ	9951	9349	10303	1226145	1083661	1318789	1150424	1268231	1191219

PERSAMAAN REGRESI

1. Regresi X_3 atas X_1

$$\begin{aligned} \sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} & \sum x_1x_3 &= \sum X_1X_3 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_3)}{n} \\ &= 1083661 - \frac{9349^2}{81} & &= 1150424 - \frac{9349 \times 9951}{81} \\ &= 1083661 - 1079059,27 & &= 1150424 - 1148541,96 \\ &= 4601,73 & &= 1882,04 \\ \bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} & \bar{X}_3 &= \frac{\sum X_3}{n} \\ &= \frac{9349}{81} & &= \frac{9951}{81} \\ &= 115,42 & &= 122,85 \end{aligned}$$

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

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

$$\begin{aligned} b &= \frac{\sum x_1x_3}{\sum x_1^2} = \frac{1882,04}{4601,73} & a &= \bar{X}_3 - b\bar{X}_1 \\ &= 0,41 & &= 122,85 - 0,41 \times 115,42 \\ & & &= 122,85 - 47,21 \\ & & &= 75,64 \end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi adalah $\hat{X}_3 = 75,64 + 0,41 X_1$

2. Regresi X_3 atas X_2

$$\begin{aligned}\sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\ &= 1318789 - \frac{10303^2}{81} \\ &= 1318789 - 1310516,16 \\ &= 8272,84\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{X}_2 &= \frac{\sum X_2}{n} \\ &= \frac{10303}{81} \\ &= 127,20\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum x_2x_3 &= \sum X_2X_3 - \frac{(\sum X_2)(\sum X_3)}{n} \\ &= 1268231 - \frac{10303 \times 9951}{81} \\ &= 1268231 - 1265742,63 \\ &= 2488,37\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{X}_3 &= \frac{\sum X_3}{n} \\ &= \frac{9951}{81} \\ &= 122,85\end{aligned}$$

Persamaan regresi dengan rumus $\hat{Y} = a + bX$
Jadi persamaan regresi kedua $\hat{X}_3 = a + bX_2$

$$b = \frac{\sum x_2x_3}{\sum x_2^2} = \frac{2488,37}{8272,84} = 0,30$$

$$\begin{aligned}a &= \bar{X}_3 - b\bar{X}_2 \\ &= 122,85 - 0,30 \times 127,20 \\ &= 122,85 - 38,26 \\ &= 84,59\end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi adalah $\hat{X}_3 = 84,59 + 0,30 X_2$

3. Regresi X_2 atas X_1

$$\begin{aligned}\sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\ &= 1083661 - \frac{9349^2}{81} \\ &= 1083661 - 1079059,27 \\ &= 4601,73\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} \\ &= \frac{9349}{81} \\ &= 115,42\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum x_1x_2 &= \sum X_1X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \\ &= 1191219 - \frac{9349 \times 10303}{81} \\ &= 1191219 - 1189169,72 \\ &= 2049,28\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{X}_2 &= \frac{\sum X_2}{n} \\ &= \frac{10303}{81} \\ &= 127,20\end{aligned}$$

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

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

$$\begin{aligned}b &= \frac{\sum x_1x_2}{\sum x_1^2} = \frac{2049,28}{4601,73} \\ &= 0,45\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}a &= \bar{X}_2 - b\bar{X}_1 \\ &= 127,20 - 0,45 \times 115,42 \\ &= 127,20 - 51,40 \\ &= 75,80\end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi adalah $\hat{X}_2 = 75,80 + 0,45 X_1$

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{X}_3 = 75,64 + 0,41X_1$$

No	X_1	X_3	\hat{X}_3	$X_3 - \hat{X}_3$	$\{(X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3})\}$	$\{(X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3})\}^2$
1	91	110	112,86	-2,86	-2,866	8,214
2	99	111	116,13	-5,13	-5,136	26,378
3	99	109	116,13	-7,13	-7,136	50,922
4	100	113	116,54	-3,54	-3,546	12,574
5	104	124	118,17	5,83	5,824	33,919
6	105	125	118,58	6,42	6,414	41,139
7	105	102	118,58	-16,58	-16,586	275,095
8	105	119	118,58	0,42	0,414	0,171
9	105	125	118,58	6,42	6,414	41,139
10	106	132	118,99	13,01	13,004	169,104
11	106	118	118,99	-0,99	-0,996	0,992
12	108	134	119,81	14,19	14,184	201,186
13	108	113	119,81	-6,81	-6,816	46,458
14	109	121	120,22	0,78	0,774	0,599
15	109	121	120,22	0,78	0,774	0,599
16	110	122	120,63	1,37	1,364	1,860
17	110	128	120,63	7,37	7,364	54,228
18	110	117	120,63	-3,63	-3,636	13,220
19	111	125	121,04	3,96	3,954	15,634
20	111	120	121,04	-1,04	-1,046	1,094
21	111	119	121,04	-2,04	-2,046	4,186
22	111	127	121,04	5,96	5,954	35,450
23	112	122	121,45	0,55	0,544	0,296
24	112	132	121,45	10,55	10,544	111,176
25	112	122	121,45	0,55	0,544	0,296
26	112	120	121,45	-1,45	-1,456	2,120
27	113	115	121,86	-6,86	-6,866	47,142
28	113	116	121,86	-5,86	-5,866	34,410
29	113	118	121,86	-3,86	-3,866	14,946
30	113	118	121,86	-3,86	-3,866	14,946
31	113	116	121,86	-5,86	-5,866	34,410
32	113	126	121,86	4,14	4,134	17,090
33	114	120	122,26	-2,26	-2,266	5,135
34	114	124	122,26	1,74	1,734	3,007
35	115	118	122,67	-4,67	-4,676	21,865
36	115	129	122,67	6,33	6,324	39,993
37	115	120	122,67	-2,67	-2,676	7,161
38	115	123	122,67	0,33	0,324	0,105
39	115	124	122,67	1,33	1,324	1,753
40	115	130	122,67	7,33	7,324	53,641
41	115	124	122,67	1,33	1,324	1,753
42	116	126	123,08	2,92	2,914	8,491
43	116	127	123,08	3,92	3,914	15,319

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku: $\hat{X}_3 = a + bX_1$

Lanjutan

No	X_1	X_3	\hat{X}_3	$X_3 - \hat{X}_3$	$\{(X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3})\}$	$\{(X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3})\}^2$
44	116	115	123,08	-8,08	-8,086	65,383
45	117	129	123,49	5,51	5,504	30,294
46	117	122	123,49	-1,49	-1,496	2,238
47	117	118	123,49	-5,49	-5,496	30,206
48	118	121	123,90	-2,90	-2,906	8,445
49	118	127	123,90	3,10	3,094	9,573
50	118	127	123,90	3,10	3,094	9,573
51	118	133	123,90	9,10	9,094	82,701
52	119	130	124,31	5,69	5,684	32,308
53	119	129	124,31	4,69	4,684	21,940
54	119	127	124,31	2,69	2,684	7,204
55	119	119	124,31	-5,31	-5,316	28,260
56	119	123	124,31	-1,31	-1,316	1,732
57	120	119	124,72	-5,72	-5,726	32,787
58	120	120	124,72	-4,72	-4,726	22,335
59	120	126	124,72	1,28	1,274	1,623
60	121	129	125,13	3,87	3,864	14,930
61	121	120	125,13	-5,13	-5,136	26,378
62	121	125	125,13	-0,13	-0,136	0,018
63	122	122	125,54	-3,54	-3,546	12,574
64	122	111	125,54	-14,54	-14,546	211,586
65	122	120	125,54	-5,54	-5,546	30,758
66	122	113	125,54	-12,54	-12,546	157,402
67	122	133	125,54	7,46	7,454	55,562
68	123	131	125,95	5,05	5,044	25,442
69	123	133	125,95	7,05	7,044	49,618
70	123	132	125,95	6,05	6,044	36,530
71	123	129	125,95	3,05	3,044	9,266
72	124	132	126,35	5,65	5,644	31,855
73	124	121	126,35	-5,35	-5,356	28,687
74	124	116	126,35	-10,35	-10,356	107,247
75	124	126	126,35	-0,35	-0,356	0,127
76	125	123	126,76	-3,76	-3,766	14,183
77	125	122	126,76	-4,76	-4,766	22,715
78	128	132	127,99	4,01	4,004	16,032
79	129	127	128,40	-1,40	-1,406	1,977
80	131	123	129,22	-6,22	-6,226	38,763
81	132	141	129,63	11,37	11,364	129,140
				0,52		2876,612

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{X}_3 = 84,59 + 0,30X_2$$

No	X_2	X_3	\hat{X}_3	$X_3 - \hat{X}_3$	$\{(X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3})\}$	$\{(X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3})\}^2$
1	103	129	115,57	13,43	13,428	180,311
2	104	109	115,87	-6,87	-6,872	47,224
3	104	110	115,87	-5,87	-5,872	34,480
4	108	111	117,08	-6,08	-6,082	36,991
5	108	122	117,08	4,92	4,918	24,187
6	108	127	117,08	9,92	9,918	98,367
7	109	123	117,38	5,62	5,618	31,562
8	110	123	117,68	5,32	5,318	28,281
9	112	116	118,28	-2,28	-2,282	5,208
10	112	113	118,28	-5,28	-5,282	27,900
11	113	125	118,58	6,42	6,418	41,191
12	115	119	119,18	-0,18	-0,182	0,033
13	116	122	119,48	2,52	2,518	6,340
14	117	115	119,78	-4,78	-4,782	22,868
15	117	124	119,78	4,22	4,218	17,792
16	118	111	120,08	-9,08	-9,082	82,483
17	118	121	120,08	0,92	0,918	0,843
18	118	102	120,08	-18,08	-18,082	326,959
19	118	119	120,08	-1,08	-1,082	1,171
20	119	118	120,38	-2,38	-2,382	5,674
21	122	113	121,29	-8,29	-8,292	68,757
22	122	120	121,29	-1,29	-1,292	1,669
23	123	129	121,59	7,41	7,408	54,878
24	124	118	121,89	-3,89	-3,892	15,148
25	124	115	121,89	-6,89	-6,892	47,500
26	124	120	121,89	-1,89	-1,892	3,580
27	124	120	121,89	-1,89	-1,892	3,580
28	124	124	121,89	2,11	2,108	4,444
29	124	122	121,89	0,11	0,108	0,012
30	125	130	122,19	7,81	7,808	60,965
31	126	133	122,49	10,51	10,508	110,418
32	127	118	122,79	-4,79	-4,792	22,963
33	128	113	123,09	-10,09	-10,092	101,848
34	128	125	123,09	1,91	1,908	3,640
35	128	121	123,09	-2,09	-2,092	4,376
36	128	120	123,09	-3,09	-3,092	9,560
37	129	132	123,39	8,61	8,608	74,098
38	129	129	123,39	5,61	5,608	31,450
39	129	134	123,39	10,61	10,608	112,530
40	129	121	123,39	-2,39	-2,392	5,722
41	129	122	123,39	-1,39	-1,392	1,938
42	130	129	123,69	5,31	5,308	28,175
43	130	120	123,69	-3,69	-3,692	13,631

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku: $\hat{X}_3 = a + bX_2$

Lanjutan

No	X_2	X_3	\hat{X}_3	$X_3 - \hat{X}_3$	$\{(X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3})\}$	$\{(X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3})\}^2$
44	130	120	123,69	-3,69	-3,692	13,631
45	130	125	123,69	1,31	1,308	1,711
46	130	122	123,69	-1,69	-1,692	2,863
47	130	118	123,69	-5,69	-5,692	32,399
48	130	124	123,69	0,31	0,308	0,095
49	131	122	123,99	-1,99	-1,992	3,968
50	131	126	123,99	2,01	2,008	4,032
51	133	132	124,59	7,41	7,408	54,878
52	133	130	124,59	5,41	5,408	29,246
53	133	125	124,59	0,41	0,408	0,166
54	133	126	124,59	1,41	1,408	1,982
55	133	127	124,59	2,41	2,408	5,798
56	134	127	124,90	2,10	2,098	4,402
57	134	120	124,90	-4,90	-4,902	24,030
58	134	119	124,90	-5,90	-5,902	34,834
59	134	124	124,90	-0,90	-0,902	0,814
60	134	126	124,90	1,10	1,098	1,206
61	135	131	125,20	5,80	5,798	33,617
62	135	132	125,20	6,80	6,798	46,213
63	135	117	125,20	-8,20	-8,202	67,273
64	136	116	125,50	-9,50	-9,502	90,288
65	136	127	125,50	1,50	1,498	2,244
66	136	123	125,50	-2,50	-2,502	6,260
67	137	132	125,80	6,20	6,198	38,415
68	137	126	125,80	0,20	0,198	0,039
69	137	127	125,80	1,20	1,198	1,435
70	137	118	125,80	-7,80	-7,802	60,871
71	137	133	125,80	7,20	7,198	51,811
72	138	128	126,10	1,90	1,898	3,602
73	139	121	126,40	-5,40	-5,402	29,182
74	140	133	126,70	6,30	6,298	39,665
75	140	132	126,70	5,30	5,298	28,069
76	140	116	126,70	-10,70	-10,702	114,533
77	140	127	126,70	0,30	0,298	0,089
78	141	123	127,00	-4,00	-4,002	16,016
79	142	129	127,30	1,70	1,698	2,883
80	142	119	127,30	-8,30	-8,302	68,923
81	143	141	127,60	13,40	13,398	179,506
				0,18		2897,733

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{X}_2 = 75,80 + 0,45X_1$$

No	X_1	X_2	\hat{X}_2	$X_2 - \hat{X}_2$	$\{(X_2 - \hat{X}_2) - (\overline{X_2 - \hat{X}_2})\}$	$\{(X_2 - \hat{X}_2) - (\overline{X_2 - \hat{X}_2})\}^2$
1	91	104	116,32	-12,32	-12,318	151,733
2	99	108	119,89	-11,89	-11,888	141,325
3	99	104	119,89	-15,89	-15,888	252,429
4	100	112	120,33	-8,33	-8,328	69,356
5	104	117	122,11	-5,11	-5,108	26,092
6	105	113	122,56	-9,56	-9,558	91,355
7	105	118	122,56	-4,56	-4,558	20,775
8	105	118	122,56	-4,56	-4,558	20,775
9	105	128	122,56	5,44	5,442	29,615
10	106	137	123,00	14,00	14,002	196,056
11	106	124	123,00	1,00	1,002	1,004
12	108	129	123,90	5,10	5,102	26,030
13	108	122	123,90	-1,90	-1,898	3,602
14	109	139	124,34	14,66	14,662	214,974
15	109	128	124,34	3,66	3,662	13,410
16	110	108	124,79	-16,79	-16,788	281,837
17	110	138	124,79	13,21	13,212	174,557
18	110	135	124,79	10,21	10,212	104,285
19	111	130	125,23	4,77	4,772	22,772
20	111	124	125,23	-1,23	-1,228	1,508
21	111	134	125,23	8,77	8,772	76,948
22	111	133	125,23	7,77	7,772	60,404
23	112	130	125,68	4,32	4,322	18,680
24	112	133	125,68	7,32	7,322	53,612
25	112	129	125,68	3,32	3,322	11,036
26	112	128	125,68	2,32	2,322	5,392
27	113	117	126,12	-9,12	-9,118	83,138
28	113	112	126,12	-14,12	-14,118	199,318
29	113	137	126,12	10,88	10,882	118,418
30	113	119	126,12	-7,12	-7,118	50,666
31	113	136	126,12	9,88	9,882	97,654
32	113	133	126,12	6,88	6,882	47,362
33	114	134	126,57	7,43	7,432	55,235
34	114	134	126,57	7,43	7,432	55,235
35	115	127	127,01	-0,01	-0,008	0,000
36	115	129	127,01	1,99	1,992	3,968
37	115	130	127,01	2,99	2,992	8,952
38	115	141	127,01	13,99	13,992	195,776
39	115	124	127,01	-3,01	-3,008	9,048
40	115	133	127,01	5,99	5,992	35,904
41	115	130	127,01	2,99	2,992	8,952
42	116	137	127,46	9,54	9,542	91,050
43	116	137	127,46	9,54	9,542	91,050

Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku: $\hat{X}_2 = a + bX_1$

Lanjutan

No	X_1	X_2	\hat{X}_2	$X_2 - \hat{X}_2$	$\{(X_2 - \hat{X}_2) - (\overline{X_2 - \hat{X}_2})\}$	$\{(X_2 - \hat{X}_2) - (\overline{X_2 - \hat{X}_2})\}^2$
44	116	124	127,46	-3,46	-3,458	11,958
45	117	142	127,90	14,10	14,102	198,866
46	117	116	127,90	-11,90	-11,898	141,562
47	117	130	127,90	2,10	2,102	4,418
48	118	118	128,35	-10,35	-10,348	107,081
49	118	136	128,35	7,65	7,652	58,553
50	118	140	128,35	11,65	11,652	135,769
51	118	126	128,35	-2,35	-2,348	5,513
52	119	125	128,79	-3,79	-3,788	14,349
53	119	130	128,79	1,21	1,212	1,469
54	119	108	128,79	-20,79	-20,788	432,141
55	119	142	128,79	13,21	13,212	174,557
56	119	136	128,79	7,21	7,212	52,013
57	120	115	129,24	-14,24	-14,238	202,721
58	120	122	129,24	-7,24	-7,238	52,389
59	120	134	129,24	4,76	4,762	22,677
60	121	103	129,68	-26,68	-26,678	711,716
61	121	130	129,68	0,32	0,322	0,104
62	121	133	129,68	3,32	3,322	11,036
63	122	131	130,13	0,87	0,872	0,760
64	122	118	130,13	-12,13	-12,128	147,088
65	122	124	130,13	-6,13	-6,128	37,552
66	122	128	130,13	-2,13	-2,128	4,528
67	122	137	130,13	6,87	6,872	47,224
68	123	135	130,58	4,42	4,422	19,554
69	123	140	130,58	9,42	9,422	88,774
70	123	140	130,58	9,42	9,422	88,774
71	123	123	130,58	-7,58	-7,578	57,426
72	124	129	131,02	-2,02	-2,018	4,072
73	124	129	131,02	-2,02	-2,018	4,072
74	124	140	131,02	8,98	8,982	80,676
75	124	131	131,02	-0,02	-0,018	0,000
76	125	109	131,47	-22,47	-22,468	504,811
77	125	124	131,47	-7,47	-7,468	55,771
78	128	135	132,80	2,20	2,202	4,849
79	129	134	133,25	0,75	0,752	0,566
80	131	110	134,14	-24,14	-24,138	582,643
81	132	143	134,58	8,42	8,422	70,930
				-0,15		7360,251

Mencari Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{X}_3 = 75,64 + 0,41X_1$

$$\begin{aligned}
 1. \quad \overline{X_3 - \hat{X}_3} &= \frac{\sum (X_3 - \hat{X}_3)}{n} \\
 &= \frac{0,52}{81} \\
 &= 0,0064 \\
 2. \quad S^2 &= \frac{\sum \left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3}) \right\}^2}{n-1} \\
 &= \frac{2876,612}{80} \\
 &= 35,9577 \\
 3. \quad S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{35,9577} \\
 &= 6,00
 \end{aligned}$$

Mencari Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{X}_3 = 84,59 + 0,30X_2$

$$\begin{aligned}
 1. \quad \overline{X_3 - \hat{X}_3} &= \frac{\sum (X_3 - \hat{X}_3)}{n} \\
 &= \frac{0,18}{81} \\
 &= 0,0022 \\
 2. \quad S^2 &= \frac{\sum \left\{ (X_3 - \hat{X}_3) - (\overline{X_3 - \hat{X}_3}) \right\}^2}{n-1} \\
 &= \frac{2897,733}{80} \\
 &= 36,2217 \\
 3. \quad S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{36,2217} \\
 &= 6,02
 \end{aligned}$$

Mencari Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{X}_2 = 75,80 + 0,45X_1$

$$\begin{aligned}
 1. \quad \overline{X_2 - \hat{X}_2} &= \frac{\sum (X_2 - \hat{X}_2)}{n} \\
 &= \frac{-0,15}{81} \\
 &= -0,0019 \\
 2. \quad S^2 &= \frac{\sum \left\{ (X_2 - \hat{X}_2) - (\overline{X_2 - \hat{X}_2}) \right\}^2}{n - 1} \\
 &= \frac{7360,251}{80} \\
 &= 92,0031 \\
 3. \quad S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{92,0031} \\
 &= 9,59
 \end{aligned}$$

**Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran ($X_3 - \hat{X}_3$)
Regresi X_3 atas X_1 dengan Uji Liliefors**

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left(X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left(\overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	Z_i	Z_t	F (Z_i)	S (Z_i)	F (Z_i) - S (Z_i)
1	-16,58	-16,586	-2,76	0,4971	0,0029	0,012	0,0091
2	-14,54	-14,546	-2,42	0,4922	0,0078	0,025	0,0172
3	-12,54	-12,546	-2,09	0,4817	0,0183	0,037	0,0187
4	-10,35	-10,356	-1,73	0,4582	0,0418	0,049	0,0072
5	-8,08	-8,086	-1,35	0,4115	0,0885	0,062	0,0265
6	-7,13	-7,136	-1,19	0,3830	0,1170	0,074	0,0430
7	-6,86	-6,866	-1,14	0,3729	0,1271	0,086	0,0411
8	-6,81	-6,816	-1,14	0,3729	0,1271	0,099	0,0281
9	-6,22	-6,226	-1,04	0,3508	0,1492	0,111	0,0382
10	-5,86	-5,866	-0,98	0,3365	0,1635	0,123	0,0405
11	-5,86	-5,866	-0,98	0,3365	0,1635	0,136	0,0275
12	-5,72	-5,726	-0,95	0,3289	0,1711	0,148	0,0231
13	-5,54	-5,546	-0,92	0,3212	0,1788	0,160	0,0188
14	-5,49	-5,496	-0,92	0,3212	0,1788	0,173	0,0058
15	-5,35	-5,356	-0,89	0,3133	0,1867	0,185	0,0017
16	-5,31	-5,316	-0,89	0,3133	0,1867	0,198	0,0113
17	-5,13	-5,136	-0,86	0,3051	0,1949	0,210	0,0151
18	-5,13	-5,136	-0,86	0,3051	0,1949	0,222	0,0271
19	-4,76	-4,766	-0,79	0,2852	0,2148	0,235	0,0202
20	-4,72	-4,726	-0,79	0,2852	0,2148	0,247	0,0322
21	-4,67	-4,676	-0,78	0,2823	0,2177	0,259	0,0413
22	-3,86	-3,866	-0,64	0,2389	0,2611	0,272	0,0109
23	-3,86	-3,866	-0,64	0,2389	0,2611	0,284	0,0229
24	-3,76	-3,766	-0,63	0,2357	0,2643	0,296	0,0317
25	-3,63	-3,636	-0,61	0,2291	0,2709	0,309	0,0381
26	-3,54	-3,546	-0,59	0,2224	0,2776	0,321	0,0434
27	-3,54	-3,546	-0,59	0,2224	0,2776	0,333	0,0554
28	-2,86	-2,866	-0,48	0,1844	0,3156	0,346	0,0304
29	-2,90	-2,906	-0,48	0,1844	0,3156	0,358	0,0424
30	-2,67	-2,676	-0,45	0,1736	0,3264	0,370	0,0436
31	-2,26	-2,266	-0,38	0,1480	0,3520	0,383	0,0310
32	-2,04	-2,046	-0,34	0,1331	0,3669	0,395	0,0281
33	-1,49	-1,496	-0,25	0,0987	0,4013	0,407	0,0057
34	-1,45	-1,456	-0,24	0,0948	0,4052	0,420	0,0148
35	-1,40	-1,406	-0,23	0,0910	0,4090	0,432	0,0230
36	-1,31	-1,316	-0,22	0,0871	0,4129	0,444	0,0311
37	-1,04	-1,046	-0,17	0,0675	0,4325	0,457	0,0245
38	-0,99	-0,996	-0,17	0,0675	0,4325	0,469	0,0365
39	-0,35	-0,356	-0,06	0,0239	0,4761	0,481	0,0049
40	-0,13	-0,136	-0,02	0,0080	0,4920	0,494	0,0020
41	0,33	0,324	0,05	0,0199	0,5199	0,506	0,0139
42	0,42	0,414	0,07	0,0279	0,5279	0,519	0,0089
43	0,55	0,544	0,09	0,0359	0,5359	0,531	0,0049

Normalitas Galat Taksiran X_3 atas X_1

Lanjutan

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left(X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left(\overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	Z_i	Z_t	F (Z_i)	S (Z_i)	F (Z_i) - S (Z_i)
44	0,55	0,544	0,09	0,0359	0,5359	0,543	0,0071
45	0,78	0,774	0,13	0,0517	0,5517	0,556	0,0043
46	0,78	0,774	0,13	0,0517	0,5517	0,568	0,0163
47	1,28	1,274	0,21	0,0832	0,5832	0,580	0,0032
48	1,33	1,324	0,22	0,0871	0,5871	0,593	0,0059
49	1,33	1,324	0,22	0,0871	0,5871	0,605	0,0179
50	1,37	1,364	0,23	0,0910	0,5910	0,617	0,0260
51	1,74	1,734	0,29	0,1141	0,6141	0,630	0,0159
52	2,69	2,684	0,45	0,1736	0,6736	0,642	0,0316
53	2,92	2,914	0,49	0,1879	0,6879	0,654	0,0339
54	3,05	3,044	0,51	0,1950	0,6950	0,667	0,0280
55	3,10	3,094	0,52	0,1985	0,6985	0,679	0,0195
56	3,10	3,094	0,52	0,1985	0,6985	0,691	0,0075
57	3,87	3,864	0,64	0,2389	0,7389	0,704	0,0349
58	3,92	3,914	0,65	0,2422	0,7422	0,716	0,0262
59	3,96	3,954	0,66	0,2454	0,7454	0,728	0,0174
60	4,01	4,004	0,67	0,2486	0,7486	0,741	0,0076
61	4,14	4,134	0,69	0,2549	0,7549	0,753	0,0019
62	4,69	4,684	0,78	0,2823	0,7823	0,765	0,0173
63	5,05	5,044	0,84	0,2996	0,7996	0,778	0,0216
64	5,51	5,504	0,92	0,3212	0,8212	0,790	0,0312
65	5,65	5,644	0,94	0,3264	0,8264	0,802	0,0244
66	5,69	5,684	0,95	0,3289	0,8289	0,815	0,0139
67	5,83	5,824	0,97	0,3340	0,8340	0,827	0,0070
68	5,96	5,954	0,99	0,3389	0,8389	0,840	0,0011
69	6,05	6,044	1,01	0,3438	0,8438	0,852	0,0082
70	6,33	6,324	1,05	0,3531	0,8531	0,864	0,0109
71	6,42	6,414	1,07	0,3577	0,8577	0,877	0,0193
72	6,42	6,414	1,07	0,3577	0,8577	0,889	0,0313
73	7,05	7,044	1,17	0,3790	0,8790	0,901	0,0220
74	7,33	7,324	1,22	0,3888	0,8888	0,914	0,0252
75	7,37	7,364	1,23	0,3907	0,8907	0,926	0,0353
76	7,46	7,454	1,24	0,3925	0,8925	0,938	0,0455
77	9,10	9,094	1,52	0,4357	0,9357	0,951	0,0153
78	10,55	10,544	1,76	0,4608	0,9608	0,963	0,0022
79	11,37	11,364	1,89	0,4706	0,9706	0,975	0,0044
80	13,01	13,004	2,17	0,4850	0,9850	0,988	0,0030
81	14,19	14,184	2,36	0,4909	0,9909	1,000	0,0091

$L_{hitung} = 0,0554$ dan $L_{tabel} = 0,098$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05, untuk jumlah sampel (n) = 81.

$L_{hitung} = (0,0554) < L_{tabel} = (0,098)$ maka dapat disimpulkan galat taksiran regresi X_3 atas X_1 berdistribusi normal.

**Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran ($X_3 - \hat{X}_3$)
Regresi X_3 atas X_2 dengan Uji Liliefors**

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left(X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left(\overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	Z_i	Z_t	F (Z_i)	S (Z_i)	F (Z_i) - S (Z_i)
1	-18,08	-18,082	-3,00	0,4987	0,0013	0,012	0,0107
2	-10,70	-10,702	-1,78	0,4625	0,0375	0,025	0,0125
3	-10,09	-10,092	-1,68	0,4535	0,0465	0,037	0,0095
4	-9,50	-9,502	-1,58	0,4429	0,0571	0,049	0,0081
5	-9,08	-9,082	-1,51	0,4345	0,0655	0,062	0,0035
6	-8,29	-8,292	-1,38	0,4162	0,0838	0,074	0,0098
7	-8,30	-8,302	-1,38	0,4162	0,0838	0,086	0,0022
8	-8,20	-8,202	-1,36	0,4131	0,0869	0,099	0,0121
9	-7,80	-7,802	-1,30	0,4032	0,0968	0,111	0,0142
10	-6,87	-6,872	-1,14	0,3729	0,1271	0,123	0,0041
11	-6,89	-6,892	-1,14	0,3729	0,1271	0,136	0,0089
12	-6,08	-6,082	-1,01	0,3438	0,1562	0,148	0,0082
13	-5,87	-5,872	-0,98	0,3365	0,1635	0,160	0,0035
14	-5,90	-5,902	-0,98	0,3365	0,1635	0,173	0,0095
15	-5,69	-5,692	-0,95	0,3289	0,1711	0,185	0,0139
16	-5,40	-5,402	-0,90	0,3159	0,1841	0,198	0,0139
17	-5,28	-5,282	-0,88	0,3106	0,1894	0,210	0,0206
18	-4,90	-4,902	-0,81	0,2910	0,2090	0,222	0,0130
19	-4,78	-4,782	-0,79	0,2852	0,2148	0,235	0,0202
20	-4,79	-4,792	-0,80	0,2881	0,2119	0,247	0,0351
21	-4,00	-4,002	-0,66	0,2454	0,2546	0,259	0,0044
22	-3,89	-3,892	-0,65	0,2422	0,2578	0,272	0,0142
23	-3,69	-3,692	-0,61	0,2291	0,2709	0,284	0,0131
24	-3,69	-3,692	-0,61	0,2291	0,2709	0,296	0,0251
25	-3,09	-3,092	-0,51	0,1950	0,3050	0,309	0,0040
26	-2,50	-2,502	-0,42	0,1628	0,3372	0,321	0,0162
27	-2,38	-2,382	-0,40	0,1554	0,3446	0,333	0,0116
28	-2,39	-2,392	-0,40	0,1554	0,3446	0,346	0,0014
29	-2,28	-2,282	-0,38	0,1480	0,3520	0,358	0,0060
30	-2,09	-2,092	-0,35	0,1368	0,3632	0,370	0,0068
31	-1,99	-1,992	-0,33	0,1293	0,3707	0,383	0,0123
32	-1,89	-1,892	-0,31	0,1217	0,3783	0,395	0,0167
33	-1,89	-1,892	-0,31	0,1217	0,3783	0,407	0,0287
34	-1,69	-1,692	-0,28	0,1103	0,3897	0,420	0,0303
35	-1,39	-1,392	-0,23	0,0910	0,4090	0,432	0,0230
36	-1,29	-1,292	-0,21	0,0832	0,4168	0,444	0,0272
37	-1,08	-1,082	-0,18	0,0714	0,4286	0,457	0,0284
38	-0,90	-0,902	-0,15	0,0596	0,4404	0,469	0,0286
39	-0,18	-0,182	-0,03	0,0120	0,4880	0,481	0,0070
40	0,11	0,108	0,02	0,0080	0,5080	0,494	0,0140
41	0,20	0,198	0,03	0,0120	0,5120	0,506	0,0060
42	0,31	0,308	0,05	0,0199	0,5199	0,519	0,0009
43	0,30	0,298	0,05	0,0199	0,5199	0,531	0,0111

Normalitas Galat Taksiran X_3 atas X_2

Lanjutan

No	$X_3 - \hat{X}_3$	$\left\{ \left(X_3 - \hat{X}_3 \right) - \left(\overline{X_3 - \hat{X}_3} \right) \right\}$	Z_i	Z_t	F (Z_i)	S (Z_i)	F (Z_i) - S (Z_i)
44	0,41	0,408	0,07	0,0279	0,5279	0,543	0,0151
45	0,92	0,918	0,15	0,0596	0,5596	0,556	0,0036
46	1,10	1,098	0,18	0,0714	0,5714	0,568	0,0034
47	1,20	1,198	0,20	0,0793	0,5793	0,580	0,0007
48	1,31	1,308	0,22	0,0871	0,5871	0,593	0,0059
49	1,41	1,408	0,23	0,0910	0,5910	0,605	0,0140
50	1,50	1,498	0,25	0,0987	0,5987	0,617	0,0183
51	1,70	1,698	0,28	0,1103	0,6103	0,630	0,0197
52	1,91	1,908	0,32	0,1255	0,6255	0,642	0,0165
53	1,90	1,898	0,32	0,1255	0,6255	0,654	0,0285
54	2,01	2,008	0,33	0,1293	0,6293	0,667	0,0377
55	2,11	2,108	0,35	0,1368	0,6368	0,679	0,0422
56	2,10	2,098	0,35	0,1368	0,6368	0,691	0,0542
57	2,41	2,408	0,40	0,1554	0,6554	0,704	0,0486
58	2,52	2,518	0,42	0,1628	0,6628	0,716	0,0532
59	4,22	4,218	0,70	0,2580	0,7580	0,728	0,0300
60	4,92	4,918	0,82	0,2939	0,7939	0,741	0,0529
61	5,32	5,318	0,88	0,3106	0,8106	0,753	0,0576
62	5,31	5,308	0,88	0,3106	0,8106	0,765	0,0456
63	5,30	5,298	0,88	0,3106	0,8106	0,778	0,0326
64	5,41	5,408	0,90	0,3159	0,8159	0,790	0,0259
65	5,62	5,618	0,93	0,3238	0,8238	0,802	0,0218
66	5,61	5,608	0,93	0,3238	0,8238	0,815	0,0088
67	5,80	5,798	0,96	0,3315	0,8315	0,827	0,0045
68	6,20	6,198	1,03	0,3485	0,8485	0,840	0,0085
69	6,30	6,298	1,05	0,3531	0,8531	0,852	0,0011
70	6,42	6,418	1,07	0,3577	0,8577	0,864	0,0063
71	6,80	6,798	1,13	0,3708	0,8708	0,877	0,0062
72	7,20	7,198	1,20	0,3849	0,8849	0,889	0,0041
73	7,41	7,408	1,23	0,3907	0,8907	0,901	0,0103
74	7,41	7,408	1,23	0,3907	0,8907	0,914	0,0233
75	7,81	7,808	1,30	0,4032	0,9032	0,926	0,0228
76	8,61	8,608	1,43	0,4236	0,9236	0,938	0,0144
77	9,92	9,918	1,65	0,4505	0,9505	0,951	0,0005
78	10,51	10,508	1,75	0,4599	0,9599	0,963	0,0031
79	10,61	10,608	1,76	0,4608	0,9608	0,975	0,0142
80	13,43	13,428	2,23	0,4871	0,9871	0,988	0,0009
81	13,40	13,398	2,23	0,4871	0,9871	1,000	0,0129

$L_{hitung} = 0,0576$ dan $L_{tabel} = 0,098$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05, untuk jumlah sampel (n) = 81.

$L_{hitung} = (0,0576) < L_{tabel} = (0,098)$ maka dapat disimpulkan galat taksiran regresi X_3 atas X_2 berdistribusi normal.

**Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran ($X_2 - \hat{X}_2$)
Regresi X_2 atas X_1 dengan Uji Liliefors**

No	$X_2 - \hat{X}_2$	$\left\{ \left(X_2 - \hat{X}_2 \right) - \left(X_2 - \hat{X}_2 \right) \right\}$	Z_i	Z_t	F (Z_i)	S (Z_i)	F (Z_i) - S (Z_i)
1	-26,68	-26,678	-2,78	0,4973	0,0027	0,012	0,0093
2	-24,14	-24,138	-2,52	0,4941	0,0059	0,025	0,0191
3	-22,47	-22,468	-2,34	0,4904	0,0096	0,037	0,0274
4	-20,79	-20,788	-2,17	0,4850	0,0150	0,049	0,0340
5	-16,79	-16,788	-1,75	0,4599	0,0401	0,062	0,0219
6	-15,89	-15,888	-1,66	0,4515	0,0485	0,074	0,0255
7	-14,24	-14,238	-1,48	0,4306	0,0694	0,086	0,0166
8	-14,12	-14,118	-1,47	0,4292	0,0708	0,099	0,0282
9	-12,32	-12,318	-1,28	0,3997	0,1003	0,111	0,0107
10	-12,13	-12,128	-1,26	0,3962	0,1038	0,123	0,0192
11	-11,89	-11,888	-1,24	0,3925	0,1075	0,136	0,0285
12	-11,90	-11,898	-1,24	0,3925	0,1075	0,148	0,0405
13	-10,35	-10,348	-1,08	0,3599	0,1401	0,160	0,0199
14	-9,56	-9,558	-1,00	0,3413	0,1587	0,173	0,0143
15	-9,12	-9,118	-0,95	0,3289	0,1711	0,185	0,0139
16	-8,33	-8,328	-0,87	0,3078	0,1922	0,198	0,0058
17	-7,58	-7,578	-0,79	0,2852	0,2148	0,210	0,0048
18	-7,47	-7,468	-0,78	0,2823	0,2177	0,222	0,0043
19	-7,24	-7,238	-0,75	0,2734	0,2266	0,235	0,0084
20	-7,12	-7,118	-0,74	0,2704	0,2296	0,247	0,0174
21	-6,13	-6,128	-0,64	0,2389	0,2611	0,259	0,0021
22	-5,11	-5,108	-0,53	0,2019	0,2981	0,272	0,0261
23	-4,56	-4,558	-0,48	0,1844	0,3156	0,284	0,0316
24	-4,56	-4,558	-0,48	0,1844	0,3156	0,296	0,0196
25	-3,79	-3,788	-0,39	0,1517	0,3483	0,309	0,0393
26	-3,46	-3,458	-0,36	0,1406	0,3594	0,321	0,0384
27	-3,01	-3,008	-0,31	0,1217	0,3783	0,333	0,0453
28	-2,35	-2,348	-0,24	0,0948	0,4052	0,346	0,0592
29	-2,13	-2,128	-0,22	0,0871	0,4129	0,358	0,0549
30	-2,02	-2,018	-0,21	0,0832	0,4168	0,370	0,0468
31	-2,02	-2,018	-0,21	0,0832	0,4168	0,383	0,0338
32	-1,90	-1,898	-0,20	0,0793	0,4207	0,395	0,0257
33	-1,23	-1,228	-0,13	0,0517	0,4483	0,407	0,0413
34	-0,01	-0,008	0,00	0,0000	0,5000	0,420	0,0800
35	-0,02	-0,018	0,00	0,0000	0,5000	0,432	0,0680
36	0,32	0,322	0,03	0,0120	0,5120	0,444	0,0680
37	0,75	0,752	0,08	0,0319	0,5319	0,457	0,0749
38	0,87	0,872	0,09	0,0359	0,5359	0,469	0,0669
39	1,00	1,002	0,10	0,0398	0,5398	0,481	0,0588
40	1,21	1,212	0,13	0,0517	0,5517	0,494	0,0577
41	1,99	1,992	0,21	0,0832	0,5832	0,506	0,0772
42	2,10	2,102	0,22	0,0871	0,5871	0,519	0,0681
43	2,20	2,202	0,23	0,0910	0,5910	0,531	0,0600

Normalitas Galat Taksiran X_2 atas X_1

Lanjutan

No	$X_2 - \hat{X}_2$	$\left\{ \left(X_2 - \hat{X}_2 \right) - \left(X_2 - \hat{X}_2 \right) \right\}$	Z_i	Z_t	F (Z_i)	S (Z_i)	F (Z_i) - S (Z_i)
44	2,32	2,322	0,24	0,0948	0,5948	0,543	0,0518
45	2,99	2,992	0,31	0,1217	0,6217	0,556	0,0657
46	2,99	2,992	0,31	0,1217	0,6217	0,568	0,0537
47	3,32	3,322	0,35	0,1368	0,6368	0,580	0,0568
48	3,32	3,322	0,35	0,1368	0,6368	0,593	0,0438
49	3,66	3,662	0,38	0,1480	0,6480	0,605	0,0430
50	4,32	4,322	0,45	0,1736	0,6736	0,617	0,0566
51	4,42	4,422	0,46	0,1772	0,6772	0,630	0,0472
52	4,77	4,772	0,50	0,1915	0,6915	0,642	0,0495
53	4,76	4,762	0,50	0,1915	0,6915	0,654	0,0375
54	5,10	5,102	0,53	0,2019	0,7019	0,667	0,0349
55	5,44	5,442	0,57	0,2157	0,7157	0,679	0,0367
56	5,99	5,992	0,62	0,2324	0,7324	0,691	0,0414
57	6,88	6,882	0,72	0,2642	0,7642	0,704	0,0602
58	6,87	6,872	0,72	0,2642	0,7642	0,716	0,0482
59	7,21	7,212	0,75	0,2734	0,7734	0,728	0,0454
60	7,32	7,322	0,76	0,2764	0,7764	0,741	0,0354
61	7,43	7,432	0,77	0,2794	0,7794	0,753	0,0264
62	7,43	7,432	0,77	0,2794	0,7794	0,765	0,0144
63	7,65	7,652	0,80	0,2881	0,7881	0,778	0,0101
64	7,77	7,772	0,81	0,2910	0,7910	0,790	0,0010
65	8,42	8,422	0,88	0,3106	0,8106	0,802	0,0086
66	8,77	8,772	0,91	0,3186	0,8186	0,815	0,0036
67	8,98	8,982	0,94	0,3264	0,8264	0,827	0,0006
68	9,42	9,422	0,98	0,3365	0,8365	0,840	0,0035
69	9,42	9,422	0,98	0,3365	0,8365	0,852	0,0155
70	9,54	9,542	0,99	0,3389	0,8389	0,864	0,0251
71	9,54	9,542	0,99	0,3389	0,8389	0,877	0,0381
72	9,88	9,882	1,03	0,3485	0,8485	0,889	0,0405
73	10,21	10,212	1,06	0,3554	0,8554	0,901	0,0456
74	10,88	10,882	1,13	0,3708	0,8708	0,914	0,0432
75	11,65	11,652	1,22	0,3888	0,8888	0,926	0,0372
76	13,21	13,212	1,38	0,4162	0,9162	0,938	0,0218
77	13,21	13,212	1,38	0,4162	0,9162	0,951	0,0348
78	14,00	14,002	1,46	0,4279	0,9279	0,963	0,0351
79	13,99	13,992	1,46	0,4279	0,9279	0,975	0,0471
80	14,10	14,102	1,47	0,4292	0,9292	0,988	0,0588
81	14,66	14,662	1,53	0,4370	0,9370	1,000	0,0630

$L_{hitung} = 0,0800$ dan $L_{tabel} = 0,098$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05, untuk jumlah sampel (n) = 81.

$L_{hitung} = (0,0800) < L_{tabel} = (0,098)$ maka dapat disimpulkan galat taksiran regresi X_2 atas X_1 berdistribusi normal.

**Langkah-langkah Uji Normalitas dengan Uji Lilliefors
Disertai Contoh No.1 Regresi X_3 atas X_1**

1. Kolom $(X_3 - \hat{X}_3)$

Data diurutkan dari yang terkecil sampai yang terbesar

2. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{\{(X_3 - \hat{X}_3) - \overline{(X_3 - \hat{X}_3)}\}}{S} = \frac{-16,59}{6,00} = -2,76$$

3. Kolom Z_t

Nilai Z_t dikonsultasikan pada daftar F, misalnya :

Cari $-2,76$ diperoleh $Z_t = 0,4971$

4. Kolom $F(Z_i)$

Jika Z_i negatif, maka $F(Z_i) = 0,5 - Z_t$

Jika Z_i positif, maka $F(Z_i) = 0,5 + Z_t$

5. Kolom $S(Z_i)$

$$S(Z_i) = \frac{\text{Nomor responden}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{1}{81} = 0,012$$

6. Kolom $|F(Z_i) - S(Z_i)|$

Merupakan harga mutlak dan selisih $F(Z_i)$ dan $S(Z_i)$.

Dari analisis pengujian normalitas galat taksiran seperti disajikan di atas, maka hasilnya dapat dirangkum dalam tabel berikut:

Rekapitulasi Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran

Nomor	Galat Taksiran Regresi	n	L_{hitung}	L_{tabel}		Keterangan
				$\alpha = 5\%$	$\alpha = 1\%$	
1	X_3 atas X_1	81	0,0554	0,098	0,113	Normal
2	X_3 atas X_2	81	0,0576	0,098	0,113	Normal
3	X_2 atas X_1	81	0,0800	0,098	0,113	Normal

Keterangan:

X_1 : Instrumen Efikasi Diri

X_2 : Instrumen Komitmen Afektif

X_3 : Instrumen OCB

UJI SIGNIFIKANSI DAN LINEARITAS REGRESI

Regresi X_3 atas X_1

1. Perhitungan Uji Keberartian Persamaan Regresi X_3 atas X_1

$$1) \text{ JK (T)} = \sum X_3^2 = 1226145$$

2) Mencari jumlah kuadrat regresi a

$$\begin{aligned} \text{JK(a)} &= \frac{(\sum X_3)^2}{n} = \frac{9951^2}{81} \\ &= 1222498,78 \end{aligned}$$

3) Mencari jumlah kuadrat regresi b/a

$$\begin{aligned} \text{JK(b/a)} &= b \cdot \sum x_1 x_3 = 0,41 \times 1882,04 \\ &= 769,72 \end{aligned}$$

4) Mencari jumlah kuadrat residu/sisa (s)

$$\begin{aligned} \text{JK(S)} &= \text{JK(T)} - \text{JK(a)} - \text{JK(b/a)} \\ &= 1226145 - 1222498,78 - 769,72 \\ &= 2876,50 \end{aligned}$$

5) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} \text{N untuk } X_3 &= 81 \\ 1 &= \text{ untuk JK(a)} = 1 \\ 1 &= \text{ untuk JK(b/a)} = 1 \\ (n-2) &= \text{ untuk JK(S)} = 81 - 2 = 79 \end{aligned}$$

6) Menentukan Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah kuadrat dibagi oleh dk masing-masing.

$$\text{RJK(b/a)} = \frac{\text{JK(b/a)}}{1} = \frac{769,72}{1} = 769,72$$

$$\text{RJK(S)} = \frac{\text{JK(S)}}{n-2} = \frac{2876,50}{79} = 36,41$$

7) Menentukan keberartian model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK}(b/a)}{\text{RJK}(S)} = \frac{769,72}{36,41} = 21,14$$

F_{tabel} = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $n - 2 = 81 - 2 = 79$ pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan F_{tabel} sebesar $= 3,96$

Kriteria pengujian :

Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Tolak H_0 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Kesimpulan : Karena $F_{\text{hitung}} (21,14) > F_{\text{tabel}} (3,96)$ maka tolak H_0 artinya regresi berarti

2. Perhitungan Uji Linearitas Regresi Sederhana X_3 atas X_1

Tabel Perhitungan Uji Linearitas Regresi

K	n	X_1	X_3	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
I	1	91	110	12100			
II	2	99	111	12321	24202	24200,00	2,00
		99	109	11881			
III	1	100	113	12769			
IV	1	104	124	15376			
V	4	105	125	15625	55815	55460,25	354,75
		105	102	10404			
		105	119	14161			
		105	125	15625			
VI	2	106	132	17424	31348	31250,00	98,00
		106	118	13924			
VII	2	108	134	17956	30725	30504,50	220,50
		108	113	12769			
VIII	2	109	121	14641	29282	29282,00	0,00
		109	121	14641			
IX	3	110	122	14884	44957	44896,33	60,67
		110	128	16384			
		110	117	13689			
X	4	111	125	15625	60315	60270,25	44,75
		111	120	14400			
		111	119	14161			
		111	127	16129			
XI	4	112	122	14884	61592	61504,00	88,00
		112	132	17424			
		112	122	14884			
		112	120	14400			
XII	6	113	115	13225	83861	83780,17	80,83
		113	116	13456			
		113	118	13924			
		113	118	13924			
		113	116	13456			
		113	126	15876			
XIII	2	114	120	14400	29776	29768,00	8,00
		114	124	15376			
XIV	7	115	118	13924	107746	107632,00	114,00
		115	129	16641			
		115	120	14400			
		115	123	15129			
		115	124	15376			
		115	130	16900			
		115	124	15376			

Uji Linieritas Regresi X_3 atas X_1

Lanjutan

K	n	X_1	X_3	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
XV	3	116	126	15876	45230	45141,33	88,67
		116	127	16129			
		116	115	13225			
XVI	3	117	129	16641	45449	45387,00	62,00
		117	122	14884			
		117	118	13924			
XVII	4	118	121	14641	64588	64516,00	72,00
		118	127	16129			
		118	127	16129			
		118	133	17689			
XVIII	5	119	130	16900	78960	78876,80	83,20
		119	129	16641			
		119	127	16129			
		119	119	14161			
		119	123	15129			
XIX	3	120	119	14161	44437	44408,33	28,67
		120	120	14400			
		120	126	15876			
XX	3	121	129	16641	46666	46625,33	40,67
		121	120	14400			
		121	125	15625			
XXI	5	122	122	14884	72063	71760,20	302,80
		122	111	12321			
		122	120	14400			
		122	113	12769			
		122	133	17689			
XXII	4	123	131	17161	68915	68906,25	8,75
		123	133	17689			
		123	132	17424			
		123	129	16641			
XXIII	4	124	132	17424	61397	61256,25	140,75
		124	121	14641			
		124	116	13456			
		124	126	15876			
XXIV	2	125	123	15129	30013	30012,50	0,50
		125	122	14884			
XXV	1	128	132	17424			
XXVI	1	129	127	16129			
XXVII	1	131	123	15129			
XXVIII	1	132	141	19881			
K = 28	81			1226145			1899,50

Langkah-langkah Perhitungan Uji Linearitas Regresi

- 1) Mencari Jumlah Kuadrat Galat

$$Jk \text{ Galat} = 1899,50$$

- 2) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(s) - JK(G) \\ &= 2876,50 - 1899,50 \\ &= 977,00 \end{aligned}$$

- 3) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap butir jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} - (K - 2) \text{ untuk } JK(TC) &= 28 - 2 = 26 \\ - (n - k) \text{ untuk } JK(G) &= 81 - 28 = 53 \end{aligned}$$

- 4) Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah dibagi oleh dk masing-masing

$$\begin{aligned} RJK(TC) &= \frac{977,00}{26} = 37,58 \\ RJK(G) &= \frac{1899,50}{53} = 35,84 \end{aligned}$$

- 5) Menentukan Kelinearan model regresi

$$F_{hitung} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{37,58}{35,84} = 1,05$$

$$F_{hitung} = 1,05$$

F_{tabel} = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang

$$\begin{aligned} K - 2 &= 28 - 2 = 26 \text{ dan} \\ \text{dk penyebut } n - k &= 81 - 28 = 53 \\ \text{pada taraf signifikansi } 0,05 &\text{ dihasilkan } F_{tabel} \text{ sebesar } 1,71 \end{aligned}$$

Kriteria Pengujian :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Terima H_1 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Kesimpulan : Karena $F_{hitung} (1,05) < F_{tabel} (1,71)$, maka terima H_0 , artinya model regresi linear.

Tabel Anava untuk Pengujian Keberartian dan Linearitas Regresi

$$\hat{X}_3 = 75,64 + 0,41X_1$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	81	1226145				
Regresi a	1	1222498,78				
Regresi b/a	1	769,72	769,72	21,14 **	3,96	6,97
Residu	79	2876,50	36,41			
Tuna Cocok	26	977,00	37,58	1,05 ^{ns}	1,71	2,13
Galat	53	1899,50	35,84			

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

dk = Derajat Kebebasan

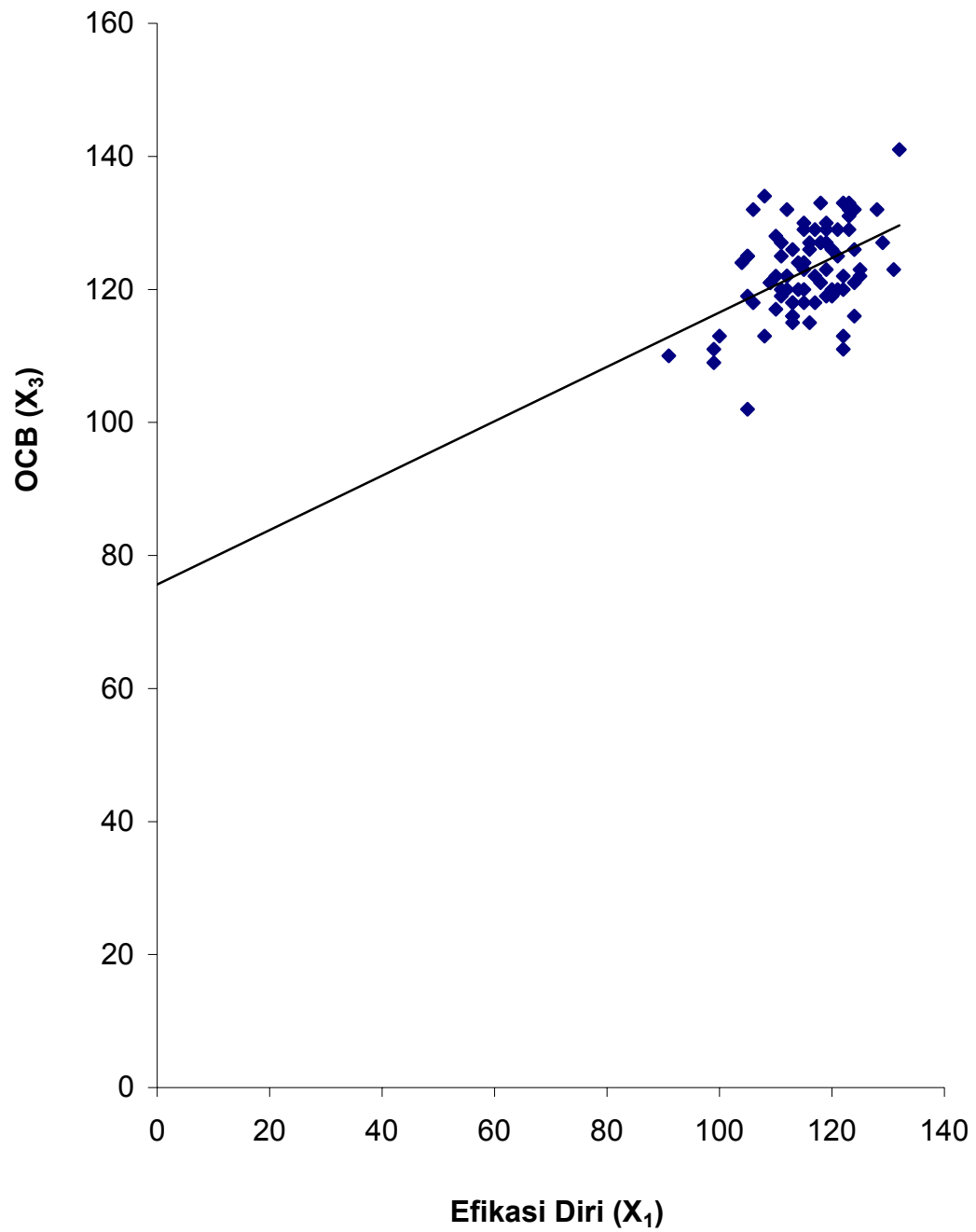
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

** Regresi sangat berarti ($F_{hitung} = 21,14 > F_{tabel} = 6,97$ pada $\alpha = 0,01$)

^{ns} Regresi linear ($F_{hitung} = 1,05 < F_{tabel} = 1,71$)

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

$$\hat{X}_3 = 75,64 + 0,41X_1$$



Regresi X_3 atas X_2

1. Perhitungan Uji Keberartian Persamaan Regresi X_3 atas X_2

$$1) \text{ JK (T)} = \sum X_3^2 = 1226145$$

2) Mencari jumlah kuadrat regresi a

$$\begin{aligned} \text{JK(a)} &= \frac{(\sum X_3)^2}{n} = \frac{9951^2}{81} \\ &= 1222498,78 \end{aligned}$$

3) Mencari jumlah kuadrat regresi b/a

$$\begin{aligned} \text{JK(b/a)} &= b \cdot \sum x_2 x_3 = 0,30 \times 2488,37 \\ &= 748,47 \end{aligned}$$

4) Mencari jumlah kuadrat residu/sisa (s)

$$\begin{aligned} \text{JK(S)} &= \text{JK(T)} - \text{JK(a)} - \text{JK(b/a)} \\ &= 1226145 - 1222498,78 - 748,47 \\ &= 2897,75 \end{aligned}$$

5) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} \text{N untuk } X_3 &= 81 \\ 1 &= \text{ untuk JK(a)} = 1 \\ 1 &= \text{ untuk JK(b/a)} = 1 \\ (n-2) &= \text{ untuk JK(S)} = 81 - 2 = 79 \end{aligned}$$

6) Menentukan Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah kuadrat dibagi oleh dk masing-masing.

$$\text{RJK(b/a)} = \frac{\text{JK(b/a)}}{1} = \frac{748,47}{1} = 748,47$$

$$\text{RJK(S)} = \frac{\text{JK(S)}}{n-2} = \frac{2897,75}{79} = 36,68$$

7) Menentukan keberartian model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{748,47}{36,68} = 20,41$$

F_{tabel} = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $n - 2 = 81 - 2 = 79$ pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan F_{tabel} sebesar $= 3,96$

Kriteria pengujian :

Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Tolak H_0 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Kesimpulan : Karena $F_{\text{hitung}} (20,41) > F_{\text{tabel}} (3,96)$ maka tolak H_0 artinya regresi berarti

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

K	n	X_2	X_3	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
I	1	103	129	16641			
II	2	104	109	11881	23981	23980,50	0,50
		104	110	12100			
III	3	108	111	12321	43334	43200,00	134,00
		108	122	14884			
		108	127	16129			
IV	1	109	123	15129			
V	1	110	123	15129			
VI	2	112	116	13456	26225	26220,50	4,50
		112	113	12769			
VII	1	113	125	15625			
VIII	1	115	119	14161			
IX	1	116	122	14884			
X	2	117	115	13225	28601	28560,50	40,50
		117	124	15376			
XI	4	118	111	12321	51527	51302,25	224,75
		118	121	14641			
		118	102	10404			
		118	119	14161			
XII	1	119	118	13924			
XIII	2	122	113	12769	27169	27144,50	24,50
		122	120	14400			
XIV	1	123	129	16641			
XV	6	124	118	13924	86209	86160,17	48,83
		124	115	13225			
		124	120	14400			
		124	120	14400			
		124	124	15376			
		124	122	14884			
XVI	1	125	130	16900			
XVII	1	126	133	17689			
XVIII	1	127	118	13924			
XIX	4	128	113	12769	57435	57360,25	74,75
		128	125	15625			
		128	121	14641			
		128	120	14400			
XX	5	129	132	17424	81546	81408,80	137,20
		129	129	16641			
		129	134	17956			
		129	121	14641			
		129	122	14884			

Uji Linieritas Regresi X_3 atas X_2

Lanjutan

K	n	X_2	X_3	X_3^2	ΣX_3^2	$(\Sigma X_3)^2/nK$	$\Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2/nK$
	7	130	129	16641	105250	105166,29	83,71
		130	120	14400			
		130	120	14400			
		130	125	15625			
		130	122	14884			
		130	118	13924			
		130	124	15376			
XXII	2	131	122	14884	30760	30752,00	8,00
		131	126	15876			
XXIII	5	133	132	17424	81954	81920,00	34,00
		133	130	16900			
		133	125	15625			
		133	126	15876			
		133	127	16129			
XXIV	5	134	127	16129	75942	75891,20	50,80
		134	120	14400			
		134	119	14161			
		134	124	15376			
		134	126	15876			
XXV	3	135	131	17161	48274	48133,33	140,67
		135	132	17424			
		135	117	13689			
XXVI	3	136	116	13456	44714	44652,00	62,00
		136	127	16129			
		136	123	15129			
XXVII	5	137	132	17424	81042	80899,20	142,80
		137	126	15876			
		137	127	16129			
		137	118	13924			
		137	133	17689			
XXVIII	1	138	128	16384			
XXIX	1	139	121	14641			
XXX	4	140	133	17689	64698	64516,00	182,00
		140	132	17424			
		140	116	13456			
		140	127	16129			
XXXI	1	141	123	15129			
XXXII	2	142	129	16641	30802	30752,00	50,00
		142	119	14161			
XXXIII	1	143	141	19881			
K = 33	81			1226145			1443,51

Langkah-langkah Perhitungan Uji Linearitas Regresi

- 1) Mencari Jumlah Kuadrat Galat

$$Jk \text{ Galat} = 1443,51$$

- 2) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(s) - JK(G) \\ &= 2897,75 - 1443,51 \\ &= 1454,24 \end{aligned}$$

- 3) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap butir jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} - (K - 2) \text{ untuk } JK(TC) &= 33 - 2 = 31 \\ - (n - k) \text{ untuk } JK(G) &= 81 - 33 = 48 \end{aligned}$$

- 4) Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah dibagi oleh dk masing-masing

$$\begin{aligned} RJK(TC) &= \frac{1454,24}{31} = 46,91 \\ RJK(G) &= \frac{1443,51}{48} = 30,07 \end{aligned}$$

- 5) Menentukan Kelinearan model regresi

$$F_{hitung} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{46,91}{30,07} = 1,56$$

$$F_{hitung} = 1,56$$

F_{tabel} = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang

$$\begin{aligned} K - 2 &= 33 - 2 = 31 \text{ dan} \\ \text{dk penyebut } n - k &= 81 - 33 = 48 \\ \text{pada taraf signifikansi } 0,05 \text{ dihasilkan } F_{tabel} &\text{ sebesar } 1,69 \end{aligned}$$

Kriteria Pengujian :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Terima H_1 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Kesimpulan : Karena $F_{hitung} (1,56) < F_{tabel} (1,69)$, maka terima H_0 , artinya model regresi linear.

Tabel Anava untuk Pengujian Keberartian dan Linearitas Regresi

$$\hat{X}_3 = 84,59 + 0,30X_2$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	81	1226145				
Regresi a	1	1222498,78				
Regresi b/a	1	748,47	748,47	20,41 ^{**}	3,96	6,97
Residu	79	2897,75	36,68			
Tuna Cocok	31	1454,24	46,91	1,56 ^{ns}	1,69	2,10
Galat	48	1443,51	30,07			

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

dk = Derajat Kebebasan

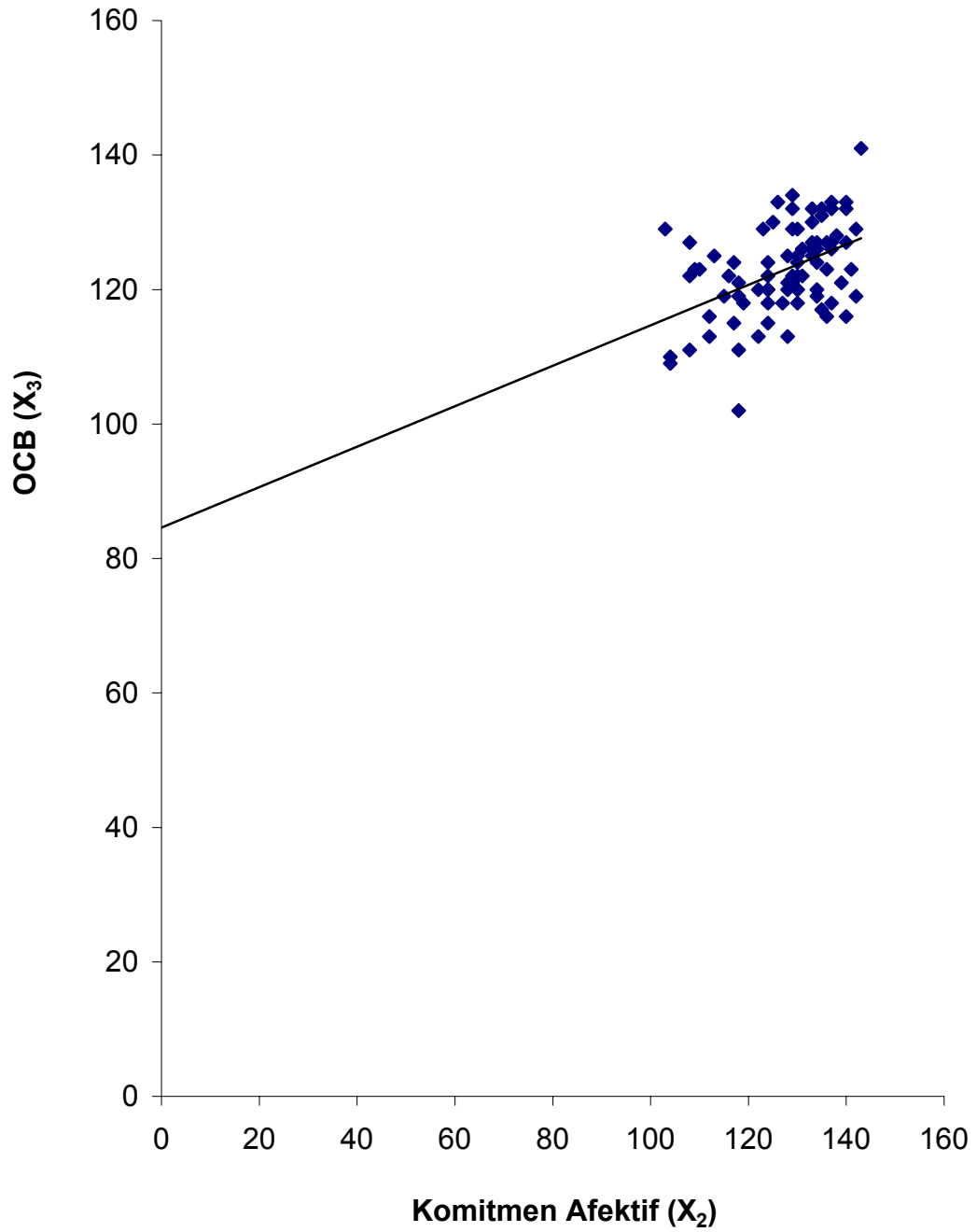
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

^{**} Regresi sangat berarti ($F_{hitung} = 20,41 > F_{tabel} = 6,97$ pada $\alpha = 0,01$)

^{ns} Regresi linear ($F_{hitung} = 1,56 < F_{tabel} = 1,69$)

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

$$\hat{X}_3 = 84,59 + 0,30X_2$$



Regresi X_2 atas X_1 **1. Perhitungan Uji Keberartian Persamaan Regresi X_2 atas X_1**

$$1) \text{ JK (T)} = \sum X_2^2 = 1318789$$

2) Mencari jumlah kuadrat regresi a

$$\begin{aligned} \text{JK(a)} &= \frac{(\sum X_2)^2}{n} = \frac{10303^2}{81} \\ &= 1310516,16 \end{aligned}$$

3) Mencari jumlah kuadrat regresi b/a

$$\begin{aligned} \text{JK(b/a)} &= b \cdot \sum x_1 x_2 = 0,45 \times 2049,28 \\ &= 912,61 \end{aligned}$$

4) Mencari jumlah kuadrat residu/sisa (s)

$$\begin{aligned} \text{JK(S)} &= \text{JK(T)} - \text{JK(a)} - \text{JK(b/a)} \\ &= 1318789 - 1310516,16 - 912,61 \\ &= 7360,23 \end{aligned}$$

5) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} \text{N untuk } X_2 &= 81 \\ 1 &= \text{ untuk JK(a)} = 1 \\ 1 &= \text{ untuk JK(b/a)} = 1 \\ (n-2) &= \text{ untuk JK(S)} = 81 - 2 = 79 \end{aligned}$$

6) Menentukan Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah kuadrat dibagi oleh dk masing-masing.

$$\text{RJK(b/a)} = \frac{\text{JK(b/a)}}{1} = \frac{912,61}{1} = 912,61$$

$$\text{RJK(S)} = \frac{\text{JK(S)}}{n-2} = \frac{7360,23}{79} = 93,17$$

7) Menentukan keberartian model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK}(b/a)}{\text{RJK}(S)} = \frac{912,61}{93,17} = 9,80$$

F_{tabel} = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $n - 2 = 81 - 2 = 79$ pada taraf signifikansi 0,05 dihasilkan F_{tabel} sebesar $= 3,96$

Kriteria pengujian :

Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Tolak H_0 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Kesimpulan : Karena $F_{\text{hitung}} (9,80) > F_{\text{tabel}} (3,96)$ maka tolak H_0 artinya regresi berarti

2. Perhitungan Uji Linearitas Regresi Sederhana X_2 atas X_1

Tabel Perhitungan Uji Linearitas Regresi

K	n	X_1	X_2	X_2^2	ΣX_2^2	$(\Sigma X_2)^2/nK$	$\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2/nK$
I	1	91	104	10816			
II	2	99	108	11664	22480	22472,00	8,00
		99	104	10816			
III	1	100	112	12544			
IV	1	104	117	13689			
V	4	105	113	12769	57001	56882,25	118,75
		105	118	13924			
		105	118	13924			
		105	128	16384			
VI	2	106	137	18769	34145	34060,50	84,50
		106	124	15376			
VII	2	108	129	16641	31525	31500,50	24,50
		108	122	14884			
VIII	2	109	139	19321	35705	35644,50	60,50
		109	128	16384			
IX	3	110	108	11664	48933	48387,00	546,00
		110	138	19044			
		110	135	18225			
X	4	111	130	16900	67921	67860,25	60,75
		111	124	15376			
		111	134	17956			
		111	133	17689			
XI	4	112	130	16900	67614	67600,00	14,00
		112	133	17689			
		112	129	16641			
		112	128	16384			
XII	6	113	117	13689	95348	94752,67	595,33
		113	112	12544			
		113	137	18769			
		113	119	14161			
		113	136	18496			
		113	133	17689			
XIII	2	114	134	17956	35912	35912,00	0,00
		114	134	17956			
XIV	7	115	127	16129	119516	119342,29	173,71
		115	129	16641			
		115	130	16900			
		115	141	19881			
		115	124	15376			
		115	133	17689			
		115	130	16900			

Uji Linieritas Regresi X_2 atas X_1

Lanjutan

K	n	X_1	X_2	X_2^2	ΣX_2^2	$(\Sigma X_2)^2/nK$	$\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2/nK$
XV	3	116	137	18769	52914	52801,33	112,67
		116	137	18769			
		116	124	15376			
XVI	3	117	142	20164	50520	50181,33	338,67
		117	116	13456			
		117	130	16900			
XVII	4	118	118	13924	67896	67600,00	296,00
		118	136	18496			
		118	140	19600			
		118	126	15876			
XVIII	5	119	125	15625	82849	82176,20	672,80
		119	130	16900			
		119	108	11664			
		119	142	20164			
		119	136	18496			
XIX	3	120	115	13225	46065	45880,33	184,67
		120	122	14884			
		120	134	17956			
XX	3	121	103	10609	45198	44652,00	546,00
		121	130	16900			
		121	133	17689			
XXI	5	122	131	17161	81614	81408,80	205,20
		122	118	13924			
		122	124	15376			
		122	128	16384			
		122	137	18769			
XXII	4	123	135	18225	72554	72361,00	193,00
		123	140	19600			
		123	140	19600			
		123	123	15129			
XXIII	4	124	129	16641	70043	69960,25	82,75
		124	129	16641			
		124	140	19600			
		124	131	17161			
XXIV	2	125	109	11881	27257	27144,50	112,50
		125	124	15376			
XXV	1	128	135	18225			
XXVI	1	129	134	17956			
XXVII	1	131	110	12100			
XXVIII	1	132	143	20449			
K = 28	81			1318789			4430,30

Langkah-langkah Perhitungan Uji Linearitas Regresi

- 1) Mencari Jumlah Kuadrat Galat

$$\text{Jk Galat} = 4430,30$$

- 2) Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok (TC)

$$\begin{aligned} \text{JK(TC)} &= \text{JK(s)} - \text{JK(G)} \\ &= 7360,23 - 4430,30 \\ &= 2929,93 \end{aligned}$$

- 3) Menentukan derajat kebebasan (dk) untuk tiap butir jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} - (K - 2) \text{ untuk JK(TC)} &= 28 - 2 = 26 \\ - (n - k) \text{ untuk JK(G)} &= 81 - 28 = 53 \end{aligned}$$

- 4) Rata-rata jumlah kuadrat (RJK), yaitu tiap jumlah dibagi oleh dk masing-masing

$$\begin{aligned} \text{RJK(TC)} &= \frac{2929,93}{26} = 112,69 \\ \text{RJK(G)} &= \frac{4430,30}{53} = 83,59 \end{aligned}$$

- 5) Menentukan Kelinearan model regresi

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK(TC)}}{\text{RJK(G)}} = \frac{112,69}{83,59} = 1,35$$

$$F_{\text{hitung}} = 1,35$$

F_{tabel} = Dicari pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang

$$\begin{aligned} K - 2 &= 28 - 2 = 26 \text{ dan} \\ \text{dk penyebut } n - k &= 81 - 28 = 53 \\ \text{pada taraf signifikansi } 0,05 \text{ dihasilkan } F_{\text{tabel}} &\text{ sebesar } 1,71 \end{aligned}$$

Kriteria Pengujian :

Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Terima H_1 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Kesimpulan : Karena $F_{\text{hitung}} (1,35) < F_{\text{tabel}} (1,71)$, maka terima H_0 , artinya model regresi linear.

Tabel Anava untuk Pengujian Keberartian dan Linearitas Regresi

$$\hat{X}_2 = 75,80 + 0,45X_1$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	81	1318789				
Regresi a	1	1310516,16				
Regresi b/a	1	912,61	912,61	9,80 **	3,96	6,97
Residu	79	7360,23	93,17			
Tuna Cocok	26	2929,93	112,69	1,35 ^{ns}	1,71	2,13
Galat	53	4430,30	83,59			

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

dk = Derajat Kebebasan

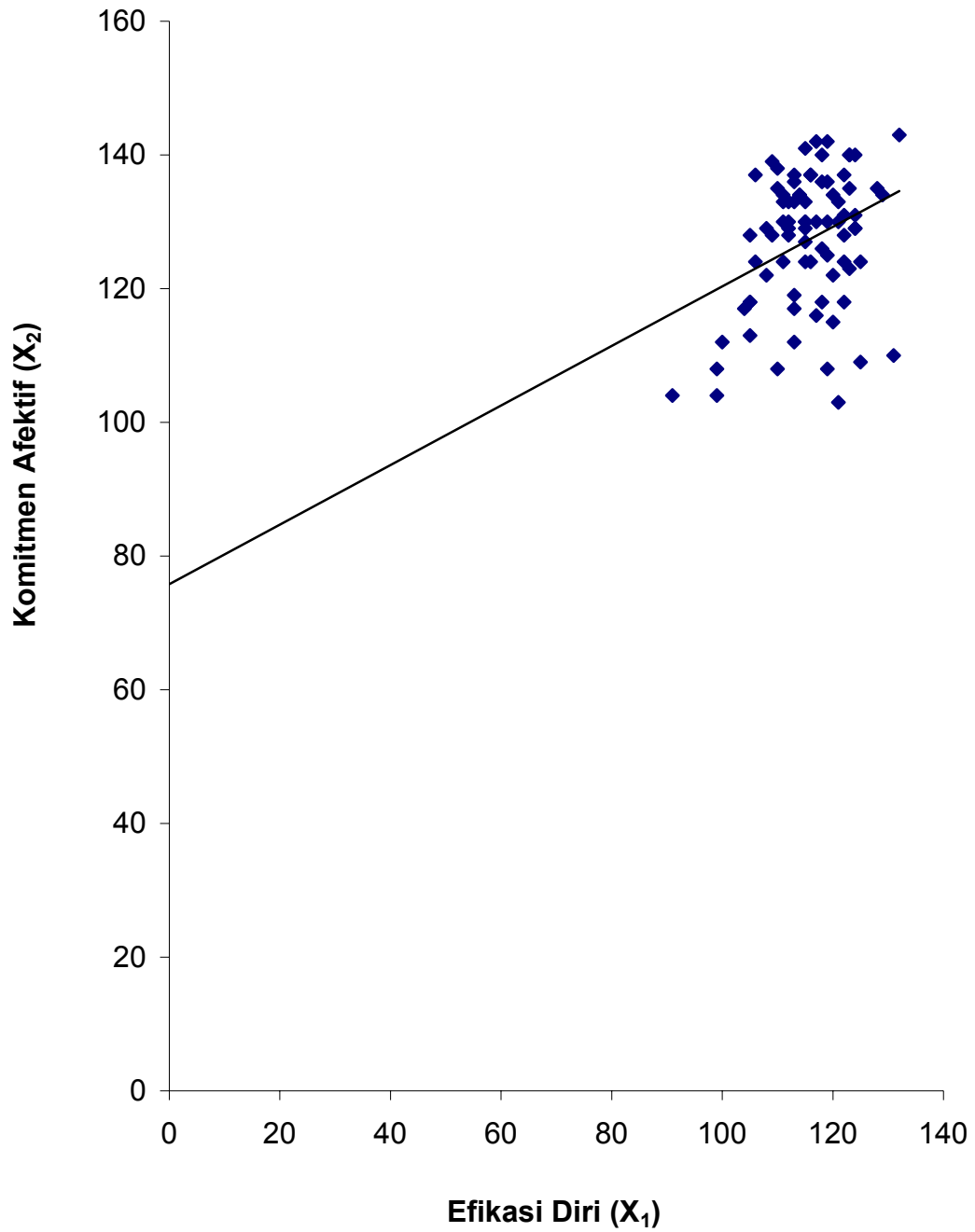
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

** Regresi sangat berarti ($F_{hitung} = 9,80 > F_{tabel} = 6,97$ pada $\alpha = 0,01$)

^{ns} Regresi linear ($F_{hitung} = 1,35 < F_{tabel} = 1,71$)

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

$$\hat{X}_2 = 75,80 + 0,45X_1$$



LAMPIRAN 6
HASIL PERHITUNGAN

DESKRIPSI DATA PENELITIAN

1. Rekapitulasi Data Mentah Variabel X_3 , X_1 , dan X_2

No	X_3	X_1	X_2	$(X_3 - \bar{X}_3)$	$(X_1 - \bar{X}_1)$	$(X_2 - \bar{X}_2)$	$(X_3 - \bar{X}_3)^2$	$(X_1 - \bar{X}_1)^2$	$(X_2 - \bar{X}_2)^2$
				(x_3)	(x_1)	(x_2)	(x_3^2)	(x_1^2)	(x_2^2)
1	131	123	135	8,15	7,58	7,80	66,42	57,46	60,84
2	115	113	117	-7,85	-2,42	-10,20	61,62	5,86	104,04
3	132	106	137	9,15	-9,42	9,80	83,72	88,74	96,04
4	127	129	134	4,15	13,58	6,80	17,22	184,42	46,24
5	118	115	127	-4,85	-0,42	-0,20	23,52	0,18	0,04
6	126	116	137	3,15	0,58	9,80	9,92	0,34	96,04
7	122	122	131	-0,85	6,58	3,80	0,72	43,30	14,44
8	141	132	143	18,15	16,58	15,80	329,42	274,90	249,64
9	111	99	108	-11,85	-16,42	-19,20	140,42	269,62	368,64
10	133	123	140	10,15	7,58	12,80	103,02	57,46	163,84
11	109	99	104	-13,85	-16,42	-23,20	191,82	269,62	538,24
12	116	113	112	-6,85	-2,42	-15,20	46,92	5,86	231,04
13	132	128	135	9,15	12,58	7,80	83,72	158,26	60,84
14	118	106	124	-4,85	-9,42	-3,20	23,52	88,74	10,24
15	127	116	137	4,15	0,58	9,80	17,22	0,34	96,04
16	132	123	140	9,15	7,58	12,80	83,72	57,46	163,84
17	132	124	129	9,15	8,58	1,80	83,72	73,62	3,24
18	129	115	129	6,15	-0,42	1,80	37,82	0,18	3,24
19	134	108	129	11,15	-7,42	1,80	124,32	55,06	3,24
20	129	117	142	6,15	1,58	14,80	37,82	2,50	219,04
21	130	119	125	7,15	3,58	-2,20	51,12	12,82	4,84
22	129	119	130	6,15	3,58	2,80	37,82	12,82	7,84
23	113	108	122	-9,85	-7,42	-5,20	97,02	55,06	27,04
24	120	115	130	-2,85	-0,42	2,80	8,12	0,18	7,84
25	122	117	116	-0,85	1,58	-11,20	0,72	2,50	125,44
26	123	125	109	0,15	9,58	-18,20	0,02	91,78	331,24
27	129	121	103	6,15	5,58	-24,20	37,82	31,14	585,64
28	122	110	108	-0,85	-5,42	-19,20	0,72	29,38	368,64
29	113	100	112	-9,85	-15,42	-15,20	97,02	237,78	231,04
30	111	122	118	-11,85	6,58	-9,20	140,42	43,30	84,64
31	118	113	137	-4,85	-2,42	9,80	23,52	5,86	96,04
32	115	116	124	-7,85	0,58	-3,20	61,62	0,34	10,24
33	121	118	118	-1,85	2,58	-9,20	3,42	6,66	84,64
34	118	113	119	-4,85	-2,42	-8,20	23,52	5,86	67,24
35	120	121	130	-2,85	5,58	2,80	8,12	31,14	7,84
36	121	124	129	-1,85	8,58	1,80	3,42	73,62	3,24
37	125	111	130	2,15	-4,42	2,80	4,62	19,54	7,84
38	119	120	115	-3,85	4,58	-12,20	14,82	20,98	148,84
39	125	105	113	2,15	-10,42	-14,20	4,62	108,58	201,64
40	120	122	124	-2,85	6,58	-3,20	8,12	43,30	10,24

Rekapitulasi Data Mentah

Lanjutan ...

No	X_3	X_1	X_2	$(X_3 - \bar{X}_3)$	$(X_1 - \bar{X}_1)$	$(X_2 - \bar{X}_2)$	$(X_3 - \bar{X}_3)^2$	$(X_1 - \bar{X}_1)^2$	$(X_2 - \bar{X}_2)^2$
				(x_3)	(x_1)	(x_2)	(x_3^2)	(x_1^2)	(x_2^2)
41	110	91	104	-12,85	-24,42	-23,20	165,12	596,34	538,24
42	102	105	118	-20,85	-10,42	-9,20	434,72	108,58	84,64
43	113	122	128	-9,85	6,58	0,80	97,02	43,30	0,64
44	116	124	140	-6,85	8,58	12,80	46,92	73,62	163,84
45	116	113	136	-6,85	-2,42	8,80	46,92	5,86	77,44
46	123	131	110	0,15	15,58	-17,20	0,02	242,74	295,84
47	119	105	118	-3,85	-10,42	-9,20	14,82	108,58	84,64
48	125	105	128	2,15	-10,42	0,80	4,62	108,58	0,64
49	121	109	139	-1,85	-6,42	11,80	3,42	41,22	139,24
50	120	111	124	-2,85	-4,42	-3,20	8,12	19,54	10,24
51	124	104	117	1,15	-11,42	-10,20	1,32	130,42	104,04
52	127	119	108	4,15	3,58	-19,20	17,22	12,82	368,64
53	127	118	136	4,15	2,58	8,80	17,22	6,66	77,44
54	122	112	130	-0,85	-3,42	2,80	0,72	11,70	7,84
55	127	118	140	4,15	2,58	12,80	17,22	6,66	163,84
56	120	114	134	-2,85	-1,42	6,80	8,12	2,02	46,24
57	119	119	142	-3,85	3,58	14,80	14,82	12,82	219,04
58	133	118	126	10,15	2,58	-1,20	103,02	6,66	1,44
59	118	117	130	-4,85	1,58	2,80	23,52	2,50	7,84
60	132	112	133	9,15	-3,42	5,80	83,72	11,70	33,64
61	121	109	128	-1,85	-6,42	0,80	3,42	41,22	0,64
62	122	112	129	-0,85	-3,42	1,80	0,72	11,70	3,24
63	123	119	136	0,15	3,58	8,80	0,02	12,82	77,44
64	123	115	141	0,15	-0,42	13,80	0,02	0,18	190,44
65	128	110	138	5,15	-5,42	10,80	26,52	29,38	116,64
66	120	112	128	-2,85	-3,42	0,80	8,12	11,70	0,64
67	124	115	124	1,15	-0,42	-3,20	1,32	0,18	10,24
68	133	122	137	10,15	6,58	9,80	103,02	43,30	96,04
69	117	110	135	-5,85	-5,42	7,80	34,22	29,38	60,84
70	130	115	133	7,15	-0,42	5,80	51,12	0,18	33,64
71	119	111	134	-3,85	-4,42	6,80	14,82	19,54	46,24
72	124	115	130	1,15	-0,42	2,80	1,32	0,18	7,84
73	125	121	133	2,15	5,58	5,80	4,62	31,14	33,64
74	124	114	134	1,15	-1,42	6,80	1,32	2,02	46,24
75	126	113	133	3,15	-2,42	5,80	9,92	5,86	33,64
76	127	111	133	4,15	-4,42	5,80	17,22	19,54	33,64
77	129	123	123	6,15	7,58	-4,20	37,82	57,46	17,64
78	126	124	131	3,15	8,58	3,80	9,92	73,62	14,44
79	120	120	122	-2,85	4,58	-5,20	8,12	20,98	27,04
80	122	125	124	-0,85	9,58	-3,20	0,72	91,78	10,24
81	126	120	134	3,15	4,58	6,80	9,92	20,98	46,24
Σ	9951	9349	10303				3646,22	4601,73	8272,84

2. Distribusi Frekuensi Masing-masing Variabel

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X₃
(OCB)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 141 - 102 \\ &= 39 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 81 \\ &= 1 + 6,30 \\ &= 7,30 \longrightarrow 7 \end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{39}{7} = 5,57 \longrightarrow 6$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Kumulatif	F. Relatif
1	102 - 107	101,5	107,5	1	1	1,23%
2	108 - 113	107,5	113,5	7	8	8,64%
3	114 - 119	113,5	119,5	15	23	18,52%
4	120 - 125	119,5	125,5	29	52	35,80%
5	126 - 131	125,5	131,5	19	71	23,46%
6	132 - 137	131,5	137,5	9	80	11,11%
7	138 - 143	137,5	143,5	1	81	1,23%
				81		100%

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X₁
(Efikasi Diri)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 132 - 91 \\ &= 41 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 81 \\ &= 1 + 6,30 \\ &= 7,30 \longrightarrow 7 \end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{41}{7} = 5,86 \longrightarrow 6$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Komulatif	F. Relatif
1	91 - 96	90,5	96,5	1	1	1,23%
2	97 - 102	96,5	102,5	3	4	3,70%
3	103 - 108	102,5	108,5	9	13	11,11%
4	109 - 114	108,5	114,5	21	34	25,93%
5	115 - 120	114,5	120,5	25	59	30,86%
6	121 - 126	120,5	126,5	18	77	22,22%
7	127 - 132	126,5	132,5	4	81	4,94%
				81		100%

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X_2
(Komitmen Afektif)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 143 - 103 \\ &= 40 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 81 \\ &= 1 + 6,30 \\ &= 7,30 \longrightarrow 7 \end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{40}{7} = 5,71 \longrightarrow 6$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	F. Absolut	F. Kumulatif	F. Relatif
1	103 - 108	102,5	108,5	6	6	7,41%
2	109 - 114	108,5	114,5	5	11	6,17%
3	115 - 120	114,5	120,5	9	20	11,11%
4	121 - 126	120,5	126,5	11	31	13,58%
5	127 - 132	126,5	132,5	19	50	23,46%
6	133 - 138	132,5	138,5	22	72	27,16%
7	139 - 144	138,5	144,5	9	81	11,11%
				81		100%

3. Statistik Dasar

Rata-rata X_3

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

$$= \frac{9951}{81}$$

$$= 122,85$$

Rata-rata X_1

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

$$= \frac{9349}{81}$$

$$= 115,42$$

Rata-rata X_2

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

$$= \frac{10303}{81}$$

$$= 127,20$$

Varians X_3

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

$$= \frac{3646,22}{80}$$

$$= 45,5778$$

Varians X_1

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

$$= \frac{4601,73}{80}$$

$$= 57,5216$$

Varians X_2

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

$$= \frac{8272,84}{80}$$

$$= 103,4105$$

Simpangan Baku X_3

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

$$= \sqrt{45,5778}$$

$$= 6,75$$

Simpangan Baku X_1

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

$$= \sqrt{57,5216}$$

$$= 7,58$$

Simpangan Baku X_2

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

$$= \sqrt{103,4105}$$

$$= 10,17$$

Median

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

Keterangan:

Md = Nilai median

L = Batas bawah atau tepi kelas dimana median berada

CF = Frekuensi kumulatif sebelum kelas median berada

f = Frekuensi dimana kelas median berada

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

Letak median = $n/2 = 81 / 2 = 40,5$; hal ini berarti median variabel X_3 terletak

pada kelas ke-4, variabel X_1 terletak pada kelas ke-5, dan variabel X_2 terletak

pada kelas ke-5.

- Median X_3

$$\begin{aligned} Md &= 119,5 + \frac{40,5 - 23}{29} \cdot 6 \\ &= 123,12 \end{aligned}$$

- Median X_1

$$\begin{aligned} Md &= 114,5 + \frac{40,5 - 34}{25} \cdot 6 \\ &= 116,06 \end{aligned}$$

- Median X_2

$$\begin{aligned} Md &= 126,5 + \frac{40,5 - 31}{19} \cdot 6 \\ &= 129,50 \end{aligned}$$

Modus

$$Mo = L + \frac{d_1}{d_1 + d_2} \cdot i$$

Keterangan:

Mo = Nilai modus

L = Batas bawah atau tepi kelas dimana modus berada

d_1 = Selisih frekuensi kelas modus dengan kelas sebelumnya

d_2 = Selisih frekuensi kelas modus dengan kelas sesudahnya

i = Besarnya interval kelas

- Modus X_3

Data distribusi frekuensi variabel X_3 paling banyak adalah 29 maka nilai modus berada pada kelas 120-125.

$$\begin{aligned} Mo &= 119,5 + \frac{14}{14 + 10} \cdot 6 \\ &= 123,00 \end{aligned}$$

- Modus X_1

Data distribusi frekuensi variabel X_1 paling banyak adalah 25 maka nilai modus berada pada kelas 115-120.

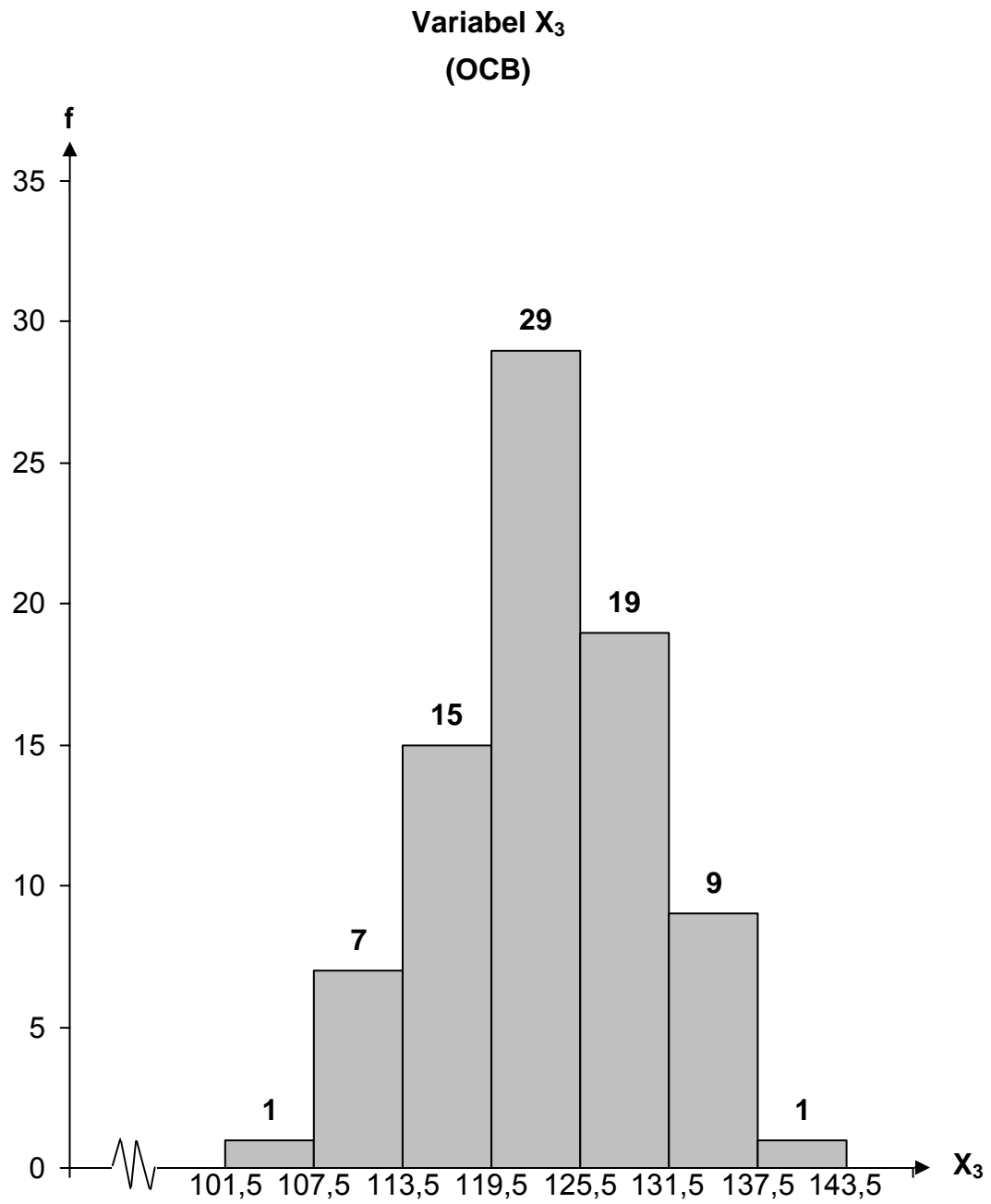
$$\begin{aligned} Mo &= 114,5 + \frac{4}{4 + 7} \cdot 6 \\ &= 116,68 \end{aligned}$$

- Modus X_2

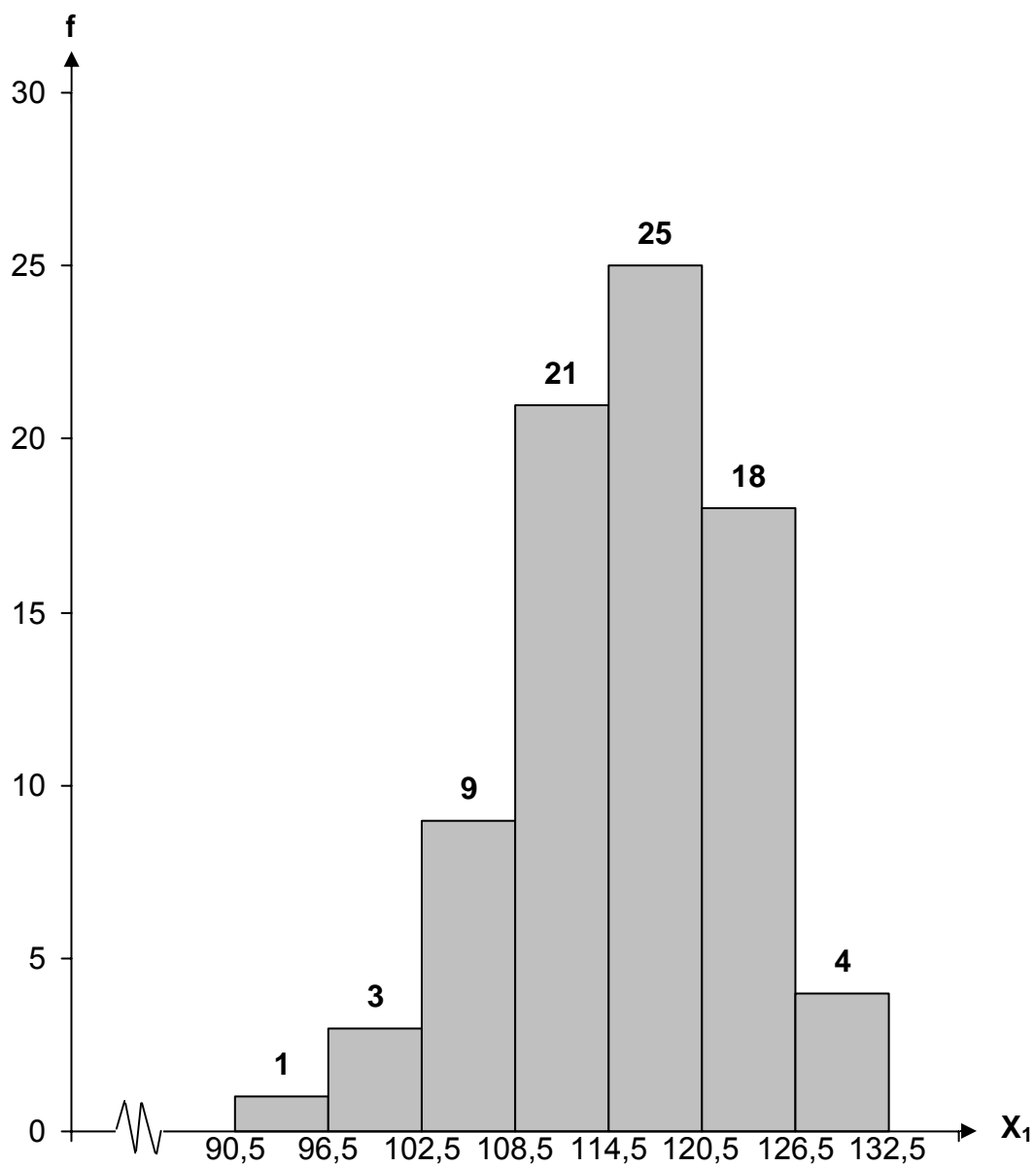
Data distribusi frekuensi variabel X_2 paling banyak adalah 22 maka nilai modus berada pada kelas 133-138.

$$\begin{aligned} Mo &= 132,5 + \frac{3}{3 + 13} \cdot 6 \\ &= 133,63 \end{aligned}$$

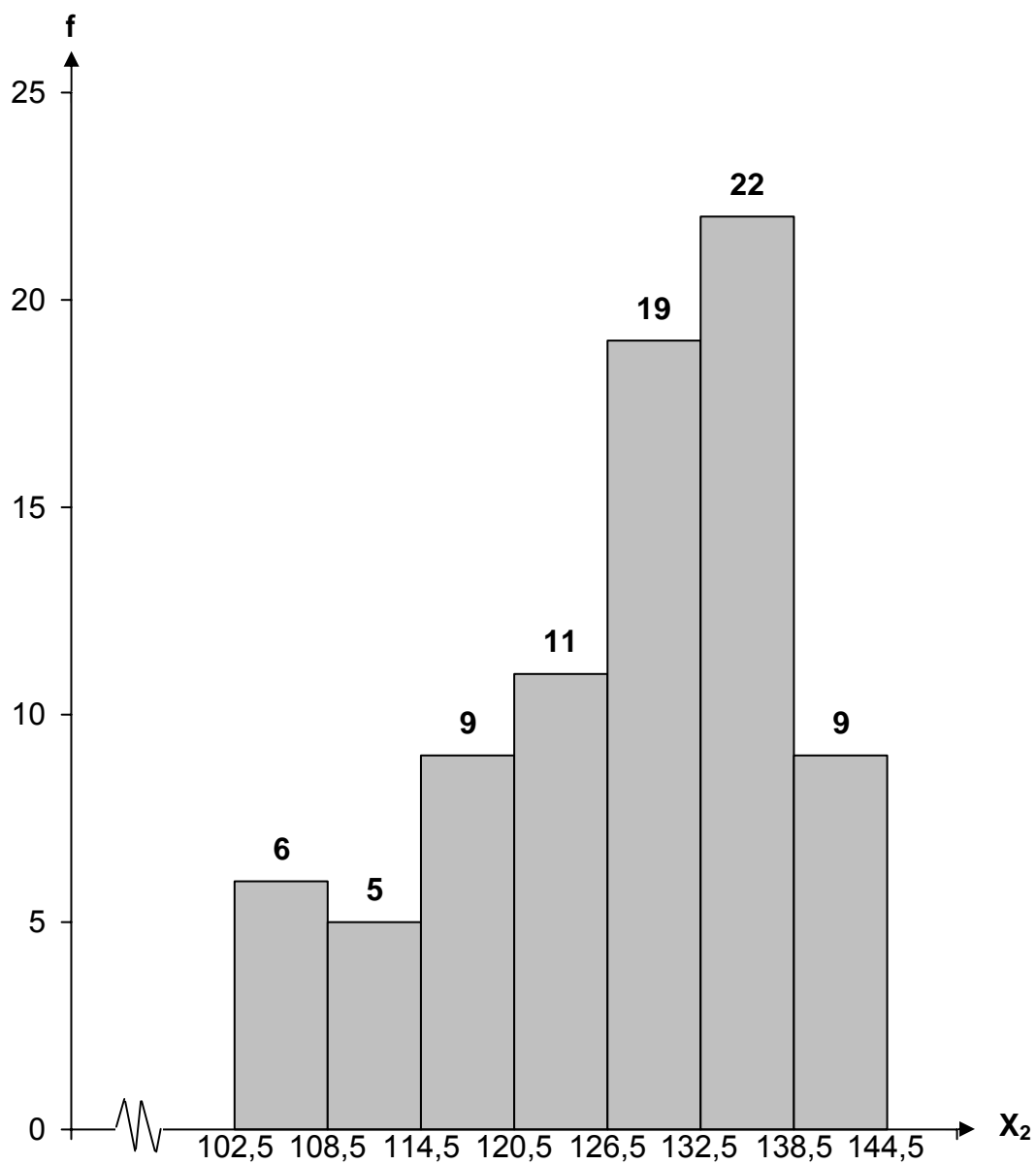
4. Grafik Histogram



Variabel X_1
(Efikasi Diri)



Variabel X_2
(Komitmen Afektif)



Tabel Rangkuman Deskripsi Statistik Data Penelitian

No.	Keterangan	X ₃	X ₁	X ₂
1.	Mean	122,85	115,42	127,20
2.	Standard Error	0,75	0,84	1,13
3.	Median	123,12	116,06	129,50
4.	Mode	123,00	116,68	133,63
5.	Standard Deviation	6,75	7,58	10,17
6.	Sample Variance	45,5778	57,5216	103,4105
7.	Range	39	41	40
8.	Minimum	102	91	103
9.	Maximum	141	132	143
10.	Sum	9951	9349	10303
11.	Count	81	81	81

Keterangan:

X₁ : Instrumen Efikasi Diri

X₂ : Instrumen Komitmen Afektif

X₃ : Instrumen OCB

PENGUJIAN KOEFISIEN KORELASI

1. X_3 dengan X_1

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

$$\begin{aligned} r_{13} &= \frac{\sum x_1 x_3}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum x_3^2)}} \\ &= \frac{1882,04}{\sqrt{(4601,73)(3646,22)}} \\ &= \frac{1882,04}{4096,21} \\ &= 0,459 \end{aligned}$$

$$r^2_{13} = 0,2107$$

2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi X_3 dengan X_1

$$\begin{aligned} t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,459 \sqrt{81-2}}{\sqrt{1-0,459^2}} \\ &= \frac{(0,459)(8,890)}{\sqrt{0,789319}} \\ &= \frac{4,08051}{0,8880} \\ &= 4,60 \end{aligned}$$

t_{tabel} pada taraf signifikansi (α) 0,05 dengan $dk = n - 2 = 81 - 2 = 79$ adalah sebesar 1,99

Kesimpulan :

Dari hasil perhitung diperoleh $t_{\text{hitung}} 4,60 > t_{\text{tabel}} 1,99$, maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara variabel X_1 (Efikasi Diri) terhadap variabel X_3 (OCB).

2. X_3 dengan X_2

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

$$\begin{aligned}
 r_{23} &= \frac{\sum X_2 X_3}{\sqrt{(\sum X_2^2)(\sum X_3^2)}} \\
 &= \frac{2488,37}{\sqrt{(8272,84)(3646,22)}} \\
 &= \frac{2488,37}{5492,23} \\
 &= 0,453 \\
 r_{23}^2 &= 0,2052
 \end{aligned}$$

2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi X_3 dengan X_2

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,453 \sqrt{81-2}}{\sqrt{1-0,453^2}} \\
 &= \frac{(0,453) (8,890)}{\sqrt{0,794791}} \\
 &= \frac{4,02717}{0,8920} \\
 &= 4,51
 \end{aligned}$$

t_{tabel} pada taraf signifikansi (α) 0,05 dengan $dk = n - 2 = 81 - 2 = 79$ adalah sebesar 1,99

Kesimpulan :

Dari hasil perhitung diperoleh $t_{\text{hitung}} 4,51 > t_{\text{tabel}} 1,99$, maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara variabel X_2 (Komitmen Afektif) terhadap variabel X_3 (OCB).

3. X_2 dengan X_1

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

$$\begin{aligned}
 r_{12} &= \frac{\sum x_1 x_2}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2)}} \\
 &= \frac{2049,28}{\sqrt{(4601,73)(8272,84)}} \\
 &= \frac{2049,28}{6170,04} \\
 &= 0,332 \\
 r_{12}^2 &= 0,1102
 \end{aligned}$$

2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi X_2 dengan X_1

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,332 \sqrt{81-2}}{\sqrt{1-0,332^2}} \\
 &= \frac{(0,332)(8,890)}{\sqrt{0,889776}} \\
 &= \frac{2,95148}{0,9430} \\
 &= 3,13
 \end{aligned}$$

t_{tabel} pada taraf signifikansi (α) 0,05 dengan $dk = n - 2 = 81 - 2 = 79$ adalah sebesar 1,99

Kesimpulan :

Dari hasil perhitung diperoleh $t_{\text{hitung}} 3,13 > t_{\text{tabel}} 1,99$, maka koefisien korelasi sangat signifikan. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara variabel X_1 (Efikasi Diri) terhadap variabel X_2 (Komitmen Afektif).

Tabel untuk Pengujian Koefisien Korelasi Sederhana

dk	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}	
				$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
79	$r_{13} = 0,459$	0,2107	4,60 **	1,99	2,64
79	$r_{23} = 0,453$	0,2052	4,51 **	1,99	2,64
79	$r_{12} = 0,332$	0,1102	3,13 **	1,99	2,64

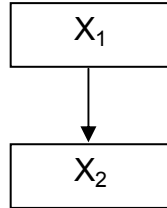
* Koefisien korelasi signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) pada $\alpha = 0,05$

** Koefisien korelasi sangat signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) pada $\alpha = 0,01$

LAMPIRAN 7
PENGUJIAN HIPOTESIS

Perhitungan Koefisien Analisis Jalur

a. Nilai Koefisien Jalur Struktur 1



Menentukan koefisien jalur struktur 1

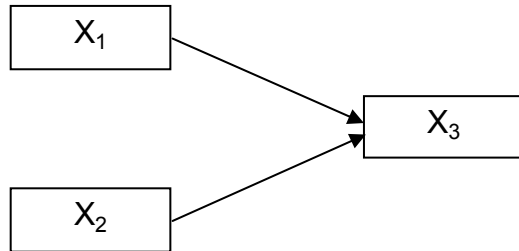
$$\rho_{21} = r_{12} = 0,332$$

$$t_{hitung} = 3,13$$

$$t_{tabel (0,05; 79)} = 1,99$$

$$t_{tabel (0,01; 79)} = 2,64$$

b. Nilai Koefisien Jalur Struktur 2



1) Menentukan matriks korelasi antar variabel

	X₁	X₂	X₃
X₁	1	0,332	0,459
X₂	0,332	1	0,453
X₃	0,459	0,453	1

2) Matriks korelasi antar variabel eksogenus:

	Coloum A	Coloum B
Row 1	1	0,332
Row 2	0,332	1

3) Mencari matriks invers korelasi antar variabel eksogenus:

	X₁	X₂
X₁	$d/((a*d)-(b*c))$	$b/((b*c)-(a*d))$
X₂	$c/((b*c)-(a*d))$	$a/((a*d)-(b*c))$

4) Matriks invers korelasi antar variabel eksogenus:

	X_1	X_2
X_1	1,124	-0,373
X_2	-0,373	1,124

5) Menentukan koefisien jalur:

$$\begin{pmatrix} \rho_{31} \\ \rho_{32} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1,124 & -0,373 \\ -0,373 & 1,124 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} 0,459 \\ 0,453 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 0,347 \\ 0,338 \end{pmatrix}$$

c. Nilai Koefisien Korelasi Ganda

$$\begin{aligned} R^2_{3(12)} &= \begin{pmatrix} \rho_{31} & \rho_{32} \end{pmatrix} \begin{pmatrix} r_{13} \\ r_{23} \end{pmatrix} \\ &= \begin{pmatrix} 0,347 & 0,338 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} 0,459 \\ 0,453 \end{pmatrix} \\ &= 0,3122 \end{aligned}$$

d. Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{(n - k - 1)(R^2_{3(12)})}{k(1 - R^2_{3(12)})} \\ &= \frac{(81 - 2 - 1) 0,3122}{(2) (1 - 0,3122)} \\ &= \frac{24,355}{1,376} \\ &= 17,71 \end{aligned}$$

F_{tabel} pada dk pembilang 2 dan dk penyebut $(81 - 2 - 1) = 78$ dengan $\alpha = 0,05$ sebesar 3,11.

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

e. Pengujian Signifikansi Setiap Koefisien Jalur

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

Keterangan:

t = tabel distribusi t, dengan derajat bebas = $n - k - 1 = 78$

k = banyaknya variabel eksogen

R^2 = koefisien korelasi ganda

C = Interpolasi

1) Uji t Koefisien Jalur untuk $\rho_{31} = 0,347$

$$\begin{aligned} t &= \frac{\rho_{31}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{3(12)})C_{11}}{n-k-1}}} \\ &= \frac{0,347}{\sqrt{\frac{(1 - 0,3122) \cdot 1,124}{81 - 2 - 1}}} \end{aligned}$$

$$t_{hitung} = 3,48$$

$$t_{tabel (0,05; 78)} = 1,99$$

$$t_{tabel (0,01; 78)} = 2,64$$

Kesimpulan : $t_{hitung} (3,48) > t_{tabel (0,05; 78)} (1,99)$, dengan demikian H_0 ditolak, dan $\rho_{31} = 0,347$ signifikan dan diterima.

2) Uji t Koefisien Jalur untuk $\rho_{32} = 0,338$

$$\begin{aligned} t &= \frac{\rho_{32}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{3(12)})C_{22}}{n-k-1}}} \\ &= \frac{0,338}{\sqrt{\frac{(1 - 0,3122) \cdot 1,124}{81 - 2 - 1}}} \end{aligned}$$

$$t_{hitung} = 3,39$$

$$t_{tabel (0,05; 78)} = 1,99$$

$$t_{tabel (0,01; 78)} = 2,64$$

Kesimpulan : $t_{hitung} (3,39) > t_{tabel (0,05; 78)} (1,99)$, dengan demikian H_0 ditolak, dan $\rho_{32} = 0,338$ signifikan dan diterima.

f. Perhitungan Besar Pengaruh Langsung Antar Variabel Eksogenus terhadap Variabel Endogenus

- a. Pengaruh langsung X_1 terhadap X_3 = ρ_{31}
= 0,347 = 34,7%
- b. Pengaruh langsung X_2 terhadap X_3 = ρ_{32}
= 0,338 = 33,8%
- c. Pengaruh langsung X_1 terhadap X_2 = ρ_{21}
= 0,332 = 33,2%

g. Pengaruh Langsung Antarvariabel dan t_{hitung}

No.	Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	dk	t_{hitung}	t_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
1.	X_1 terhadap X_3	0,347	78	3,48 **	1,99	2,64
2.	X_2 terhadap X_3	0,338	78	3,39 **	1,99	2,64
3.	X_1 terhadap X_2	0,332	79	3,13 **	1,99	2,64

* = Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$)

** = Sangat Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,01$)

LAMPIRAN 8

**RUMUS-RUMUS UMUM YANG
DIGUNAKAN DALAM
PENELITIAN INI**

RUMUS-RUMUS YANG DIPERGUNAKAN DALAM PENELITIAN

$$1. r_{\text{butir}}: \quad r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} : Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$\sum x_i$: Jumlah kuadrat deviasi skor x_i

$\sum x_t$: Jumlah kuadrat deviasi skor x_t

$$2. \text{ Varians Butir: } S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

S_i^2 : Varians butir

$\sum x_i$: Jumlah skor butir ke-i

$\sum x_i^2$: Jumlah kuadrat skor butir ke-i

$$3. \text{ Varians Total: } S_t^2 = \frac{\sum x_t^2 - \frac{(\sum x_t)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

S_t^2 : Varians total

$\sum x_t$: Jumlah skor total

$\sum x_t^2$: Jumlah kuadrat skor total

$$4. \text{ Reliabilitas: } r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} : Koefisien reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum S_i^2$: Jumlah varians butir

S_t^2 : Varians total

5. Rata-rata :
$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Keterangan:

\bar{X} : Mean (rata-rata hitung)

$\sum X$: Jumlah skor variabel X

n : sampel

6. Simpangan Baku:
$$S^2 = \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1}$$

Keterangan:

S^2 : Simpangan baku

\bar{X} : Mean (rata-rata hitung)

X : skor variabel X

n : sampel

7. Varians:
$$S = \sqrt{S^2}$$

Keterangan:

S : Varians

S^2 : Simpangan baku

8. Median:
$$Md = L + \frac{\frac{n}{2} - CF}{f} \cdot i$$

Keterangan:

Md : Nilai Median

L : Batas bawah atau tepi kelas dimana median berada

n : Sampel

CF : Frekuensi kumulatif sebelum kelas median berada

f : Frekuensi dimana kelas median berada

i : Besarnya interval kelas

$$9. \text{ Median: } Mo = L + \frac{d_1}{d_1 + d_2} \cdot i$$

Keterangan:

Mo : Nilai Modus

L : Batas bawah atau tepi kelas dimana modus berada

d_1 : Selisih frekuensi kelas modus dengan kelas sebelumnya

d_2 : Selisih frekuensi kelas modus dengan kelas sesudahnya

i : Besarnya interval kelas

10. Rentang: Data terbesar – data terkecil

$$11. \text{ Banyak kelas: } K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K : Banyak Kelas

$$12. \text{ Kelas Interval: } KI = \frac{\text{Rentang}}{K}$$

Keterangan:

KI : Kelas interval

K : Banyak kelas

13. Normalitas:

$$Z_i = \frac{\{(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})\}}{S}$$

Keterangan:

Z_i : Nilai baku

Y : Skor variabel Y

\hat{Y} : Regresi

S : Varians

$$S(Z_i) = \frac{\text{Nomor responden}}{\text{Jumlah responden}}$$

14. Regresi

Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$a = \bar{Y} + b\bar{X}$$

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

Keberartian/Signifikan Regresi

$$F_{hitung} = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)}$$

Linearitas Regresi

$$F_{hitung} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$$

Koefisien Korelasi

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Uji Signifikansi (Uji-t)

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

15. Signifikansi Jalur

$$t_{hitung} = \frac{\rho_{X_u(X_i)}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{X_u(X_1X_2...X_k)})C_{ii}}{n-k-1}}}$$

LAMPIRAN 9
SURAT-SURAT



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp. (021) 4721340, Fax. (021) 4897047, Website: <http://www.ppsunj.org>, e-mail: tu@ppsunj.org

*Building
Future
Nomor*
Lamp.
Hal.

: 2358 /UN39.6.PPs/LT/2015

5 Maret 2015

:
: Permohonan Izin Uji Coba Instrumen

Kepada Yth,

di
Tempat

Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta bersama ini memohon dengan hormat izin dan bantuan bagi mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yakni:

N a m a	: Blendina Mery Mariana Sitompul
Strata	: S2
No.Registrasi	: 7616130497
Program Studi	: Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran	: 2013/2014
No. HP	: 0813 6313 8804

Untuk melaksanakan Uji Coba Instrumen dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul:

**“Pengaruh Efikasi Diri dan Komitmen Afektif terhadap Organizational
Citizenship Behavior (OCB) Guru Sekolah Menengah Atas Negeri
Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai Provinsi Sum-Bar.**
”

Demikianlah permohonan ini disampaikan untuk mendapatkan pertimbangan dan atas segala bantuan yang diberikan diucapkan terima kasih.

a.n. Direktur PPs UNJ
Asisten Direktur I



Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd
NIP. 1950 0601 1987 03 1001

Tembusan:

1. Direktur PPs UNJ (sebagai laporan)
2. Ketua Program Ybs.
3. Kasubag TU/Akademik
4. Pertinggal



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 2 SIPORA

236

Jl. Raya Tuapejat KM 7 - TUAPEJAT SIPORA, <http://www.sman2sipora.com>. E-Mail: smun_2sipora@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 066 / I08.25.09/SMA.05/HM/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMA Negeri 2 Sipora Kab. Kepulauan Mentawai. Menerangkan bahwa :

Nama : Blendina Mery Mariana Sitompul
No. Registrasi : 7616130497
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tahun Angkatan : 2013/2014
Tempat Uji coba Instrumen : SMAN 2 Sipora Kab. Kep Mentawai
Jenjang : S.2

Memperhatikan surat dari Direktur PPs Universitas Negeri Jakarta, Nomor 2358/UN.39.6.PPs/LT/2015, dalam rangka penulisan tesis, maka nama tersebut diatas telah melakukan uji coba Instrumen pada tanggal 16 Maret 2015.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tuapejat, 18 Maret 2015
Kepala SMA N 2 Sipora
SMA N 2
DINAS PENDIDIKAN
SIPORA
B. I S R O N E L, S. Pd
NIP: 19640403 200112 1 003



*Building
Future
Leaders*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA**

237

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp. (021) 4721340, Fax. (021) 4897047, Website: <http://www.ppsunj.org>, e-mail: tu@ppsunj.org

Nomor : 3161 /UN39.6.PPs/LT/2015
Lamp. :
Hal. : Permohonan Izin Penelitian

7 April 2015

Kepada Yth,

di
Tempat


Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta bersama ini memohon dengan hormat izin dan bantuan bagi mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yakni:

Nama : Blendina Mery Mariana Sitompul
Strata : S2
No.Registrasi : 7616130497
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tahun Pendaftaran : 2013/2014
No. HP : 0813 6313 8804

Untuk melaksanakan Penelitian dalam rangka Penulisan Tesis yang berjudul:

**"Pengaruh Efikasi Diri dan Komitmen Afektif terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Sekolah
Menengah Atas Negeri Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan
Mentawai."**

Demikianlah permohonan ini disampaikan untuk mendapatkan pertimbangan dan atas segala bantuan yang diberikan diucapkan terima kasih.

a.n. Direktur PPs UNJ
Asisten Direktur I

Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd
NIP. 1950 0601 1987 03 1001

Tembusan:

1. Direktur PPs UNJ (sebagai laporan)
2. Ketua Program Ybs.
3. Kasubag TU/Akademik
4. Peringgal



DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 1 SIPORA

Alamat: Sioban Kec. Sip. Selatan

Email: smansasipora@yahoo.com

No : 076/SMA-1SP/SK/IV/2015

Lamp : -

Hal : Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth. Direktur Program Pascasarjana

Universitas Negeri Jakarta

di Tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Direktur PPs Universitas Negeri Jakarta Nomor: 3161/UN39.6.PPs/LT/2015, tentang permohonan pelaksanaan penelitian, dengan ini saya menerangkan bahwa:

Nama : Blendina Mery Mariana Sitompul

Strata : S2

No. Registrasi : 7616130497

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Angkatan : 2013/2014

Telah melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Efikasi Diri dan Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kecamatan Sipora di Kabupaten Kepulauan Mentawai”**.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sioban, 25 April 2015

Kepala SMA N 1 Sipora



Sipora, S.Pd

NIP. 199232005011006



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 2 SIPORA

239

Jl. Raya Tuapejat KM 7 - TUAPEJAT SIPORA, <http://www.sman2sipora.com>. E-Mail: smun_2sipora@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 099/ I08.25.09/SMA.05/KP/IV-2015

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMA Negeri 2 Sipora. Menerangkan bahwa :

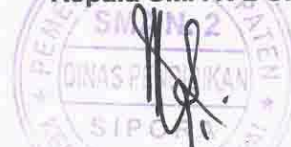
Nama : **BLENDINA MERY MARIANA SITOMPUL**
NO. Registrasi : 7616130497
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Tempat Penelitian : SMAN 2 Sipora Kab. Kep Mentawai
Tahun Angkatan : 2013/2014

Memperhatikan surat dari Direktur PPs Universitas Negeri Jakarta, Nomor 3161/UN39.6.PPs/LT/2015. Dalam rangka penulisan Tesis, maka nama tersebut di atas telah melakukan penelitian di SMA Negeri 2 Sipora pada tanggal 10 s/d 17 April 2015. Dengan judul **“PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI KECAMATAN SIPORA DI KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI.”**

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tuapejat, 17 April 2015

Kepala SMA N 2 Sipora



B I S R O N E L, S. Pd

NIP. 19640403 200112 1 003

RIWAYAT HIDUP



BLENDINA MERY MARIANA SITOMPUL, lahir di Masabuk, 30 Desember 1983, anak ke empat dari 6 bersaudara. Ayah bernama A. Sitompul dan ibu bernama T. D br. Hutabarat. Menamatkan pendidikan di SDK ST. Vincentius Sikakap tahun 1996, SLTP Negeri 1 Pagai Utara Selatan tahun 1999, dan di SMA Negeri 1 Pagai Utara Selatan tahun 2002. Selepas SMA melanjutkan pendidikan S1 di Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Jurusan Pendidikan Sejarah di Universitas Negeri Padang (UNP), dan lulus pada tahun 2008 dengan gelar Sarjana Pendidikan. Memulai karir sebagai pendidik pada SMA Negeri di Kabupaten Kepulauan Mentawai Provinsi Sumatera Barat. Pada tahun 2013 mendapat kesempatan mengikuti tugas belajar di Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta pada jurusan Manajemen Pendidikan.