

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tata usaha SMA Negeri di kota Jakarta Utara yang berjumlah 178 orang dari 17 sekolah. Sementara Sampel penelitian ditentukan dengan rumus Slovin dengan persentase tingkat kesalahan 10% yaitu sebanyak 64 orang. Dan pengambilan Sampel ini dilakukan secara acak atau menggunakan teknik *Purpose Random Sampling*.

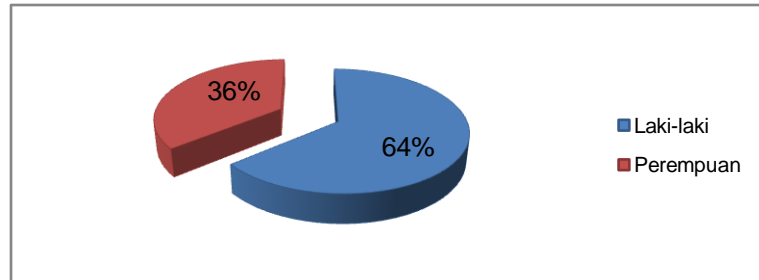
a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Para pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan jenis kelaminnya, terdiri dari 41 orang pegawai yang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 64%, dan 23 orang pegawai yang berjenis kelamin perempuan atau sebesar 36%. Distribusi frekuensinya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	41	64
2	Perempuan	23	36
Jumlah		64	100

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



Gambar 4.1. Diagram Pie Frekuensi Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin

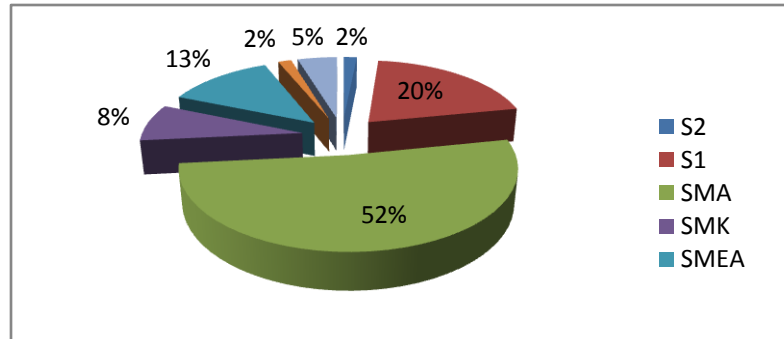
b. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Para pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan pendidikan terakhirnya, terdiri dari 1 orang pegawai lulusan S2 atau sebesar 2%, 13 orang pegawai lulusan S1 atau sebesar 20%, 33 orang pegawai lulusan SMA atau sebesar 52%, 5 orang pegawai lulusan SMK atau sebesar 8%, 1 orang pegawai lulusan STM atau sebesar 2%, dan 3 orang pegawai lulusan KPAA atau sebesar 5%. Distribusi frekuensinya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	S2	1	2
2	S1	13	20
3	SMA	33	52
4	SMK	5	8
5	SMEA	8	13
6	STM	1	2
7	KPAA	3	5
Jumlah		64	100

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



Gambar 4.2. Diagram Pie Frekuensi Pegawai berdasarkan Pendidikan Terakhir

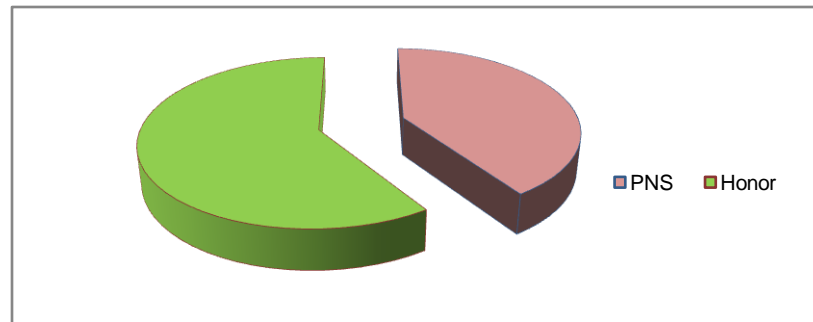
c. Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian

Para pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan statusnya, terdiri dari 26 orang pegawai yang memiliki status sebagai PNS atau sebesar 41% dan 38 orang pegawai yang memiliki status sebagai pegawai honor atau sebesar 59%. Distribusi frekuensinya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status	Frekuensi	%
1	PNS	26	41
2	Honor	38	59
Jumlah		64	100

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



Gambar 4.3. Diagram Pie Frekuensi Pegawai berdasarkan Status Kepegawaian

2. Deskripsi Data di Lapangan

a. Deskripsi Data Keadilan Organisasi (X)

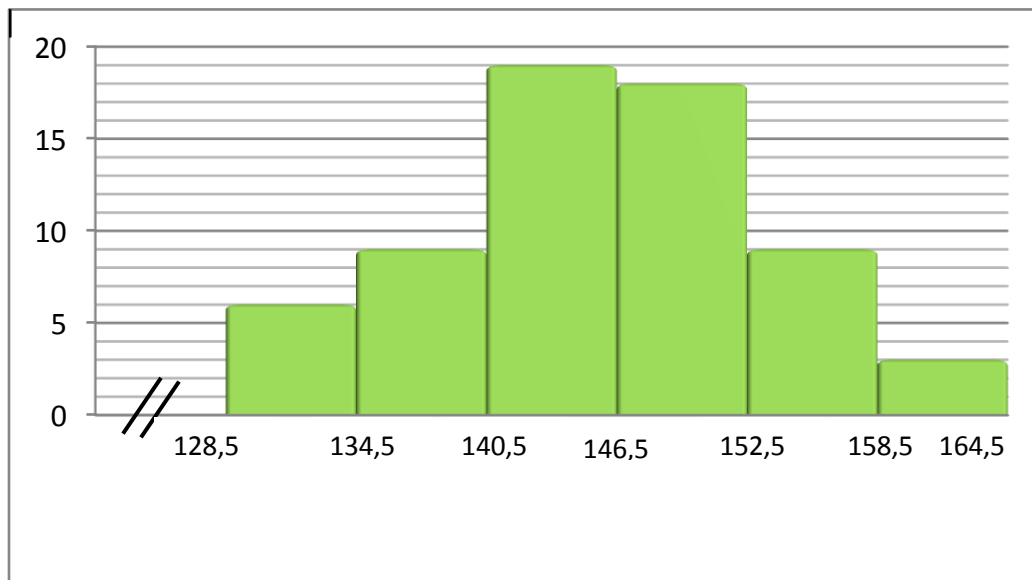
Sesuai dengan indikator yang diteliti, digunakan angket dengan 36 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel keadilan organisasi yang telah dijawab oleh para responden yaitu pegawai tata usaha SMA Negeri kota Jakarta Utara.

Berdasarkan hasil angket keadilan organisasi tersebut, diperoleh data dari 64 orang guru yang menjadi responden didapat jumlah skor untuk variabel ini adalah sebesar 9354 . Skor tertinggi 163 dan skor terendah 129 dengan skor rata-rata 146,16 dan simpangan baku sebesar 7,70. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Keadilan Organisasi Pegawai Tata Usaha

Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
129-134	128,5-134,5	131,5	6	9
135-140	134,5-140,5	137,5	9	14
141-146	140,5-146,5	143,5	19	30
147-152	146,5-152,5	149,5	18	28
153-158	152,5-158,5	155,5	9	14
159-164	158,5-164,5	161,5	3	5
JUMLAH			64	100

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 64 responden terdapat 31 guru yang mendapat skor di bawah rata-rata atau 48% dan terdapat 33 guru yang mendapat skor di atas rata-rata atau 52%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut :



Gambar 4.4 Grafik Histogram Keadilan Organisasi

Berdasarkan Grafik Histogram diatas, maka frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 140,5-146,5 , dan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 158,5-164,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat keadilan organisasi pegawai dapat diketahui dengan cara :

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

$$146,16 - 7,70 = 138,46 = 138$$

$$146,16 + 7,70 = 153,86 = 154$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 138-154

- 2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 155 atau ≥ 156 sampai dengan skor tertinggi, yaitu 156-163.
- 3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 138 atau ≤ 137 sampaidengan skor terendah yang didapat, yaitu 129 - 137.

Berdasarkan data di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata keadilan organisasi dikategorikan pada kategori

sedang. Hal ini dapat dilihat dari 64 sampel pegawai, sebagian besar mendapat skor antara 138-154, yakni sebanyak 43 orang pegawai.

b. Deskripsi Data *OCB* (Y)

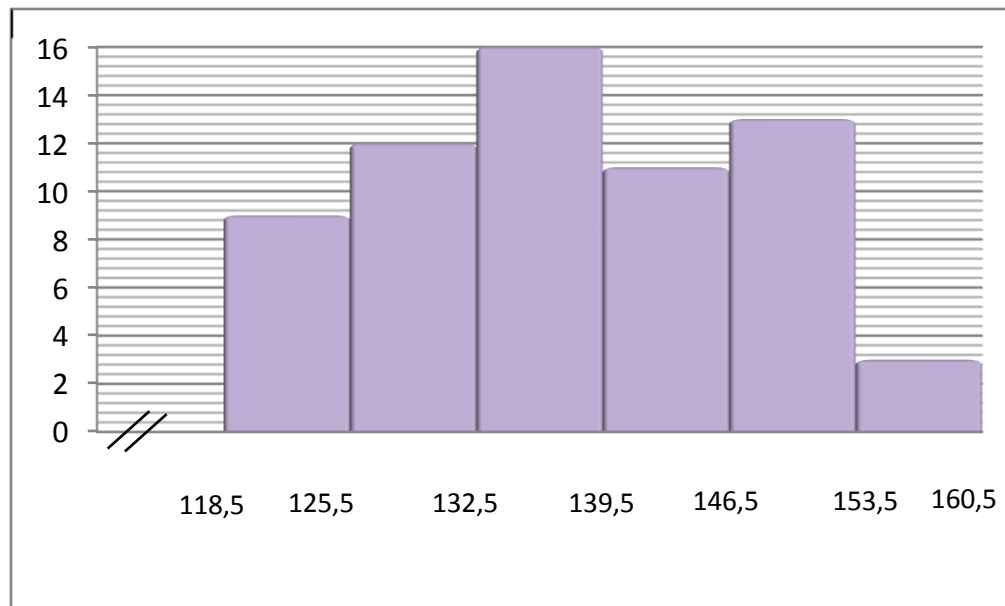
Sesuai dengan indikator yang diteliti, digunakan angket dengan 34 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel *OCB* pegawai yang telah dijawab oleh para responden yaitu pegawai tata usaha SMA Negeri kota Jakarta Utara.

Berdasarkan hasil angket *OCB* pegawai, diperoleh data dari 64 orang pegawai yang menjadi responden didapat jumlah skor untuk variabel ini adalah sebesar 8809. Skor tertinggi 160 dan skor terendah 119 dengan skor rata-rata 137,64 dan simpangan baku sebesar 10,20. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi *OCB* pegawai

Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
119-125	118,5-125,5	122	9	14
126-132	125,5-132,5	129	12	19
133-139	132,5-139,5	136	16	25
140-146	139,5-146,5	143	11	17
147-153	146,5-153,5	150	13	20
154-160	153,5-160,5	157	3	5
JUMLAH			64	100

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 64 responden terdapat 29 pegawai yang mendapat skor di bawah rata-rata atau 45% dan terdapat 35 guru yang mendapat skor di atas rata-rata atau 55%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.5. Grafik Histogram OCB Pegawai

Berdasarkan Grafik Histogram diatas, maka frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 132,5-139,5, dan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 153,5-160,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat *OCB* pegawai dapat diketahui dengan cara :

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

sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, maka hasilnya :

$$137,64 - 10,20 = 127,44 = 127$$

$$137,64 + 10,20 = 147,84 = 148$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 127 - 148

- 2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 150 atau ≥ 151 sampai dengan skor tertinggi, yaitu 151 -160.
- 3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 127 atau ≤ 126 sampaidengan skor terendah yang didapat, yaitu 126 - 119.

Berdasarkan data dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata *OCB* pegawai dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 64 sampel pegawai, sebagian besar mendapat skor antara 127 - 148, yakni sebanyak 40 orang guru.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji

normalitas adalah H_0 ditolak jika L_{hitung} lebih besar dari L_{tabel} atau H_0 diterima jika L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} .

Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrument yang menggunakan *Liliefors*, diperoleh L_{hitung} terbesar variabel $X=0,0648$ ¹ Sedangkan nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah sampel $n=64$ dengan taraf signifikansi $\alpha=0,05$ adalah $0,11075$. Dengan demikian nilai $L_{hitung}=0,0648 < L_{tabel}=0,11075$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X berdistribusi normal.

Perhitungan uji normalitas instrument pada variabel Y yang menggunakan *Liliefors*, diperoleh L_{hitung} terbesar variabel $Y=0,0852$.² Sedangkan nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah sampel $n=64$ dengan taraf signifikansi $\alpha=0,05$ adalah $0,11075$. Dengan demikian nilai $L_{hitung}=0,0861 < L_{tabel}=0,11075$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Y berdistribusi normal.

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

2. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah untuk mencari hubungan kedua variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi

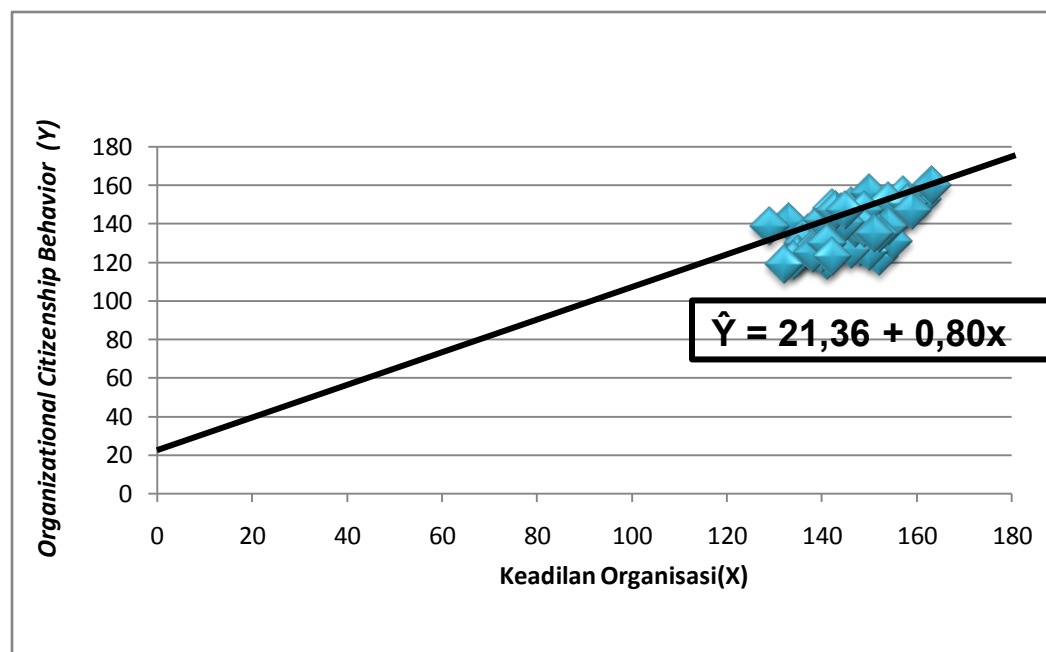
¹Lampiran 12, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel X*

²Lampiran 13, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel Y*

linier antara kedua variabel dalam penelitian ini didapat persamaan

$$\hat{Y} = 21,36 + 0,80x.^3$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien a = 21,36 dan konstanta b = 0,80x. Bila digambarkan dengan bentuk grafik persamaan linier maka tampak sebagai berikut :



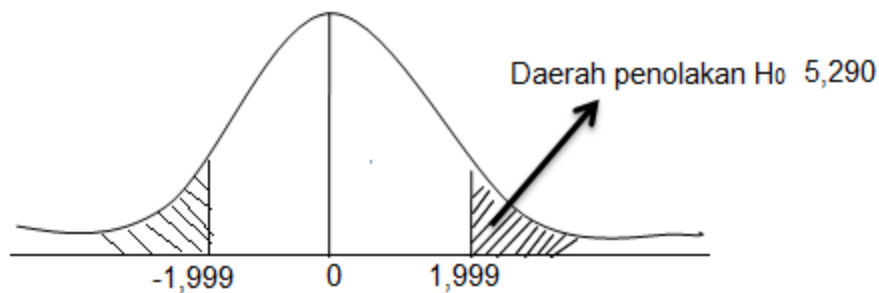
Gambar 4.6. Diagram Pencar Hubungan antara Keadilan Organisasi dengan OCB Pegawai Tata Usaha

Kemudian selanjutnya adalah menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan $dk = 62$, diperoleh *Standard Error of Estimate* (Se) sebesar 8,2147.

Dalam pengujian terhadap koefisiensi regresi dengan derajat kebebasan (Degree of Freedom) dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka

³Lampiran 17, *Perhitungan Uji Linieritas Dengan Persamaan Regresi Linier*

kritis pengujiannya adalah $t_{(n-k : \alpha/2)} = t_{(64-2, 0,05/2)} = t_{(62, 0,025)} = \pm 1,999$. Dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat diketahui kesalahan standar koefisiensi regresi (S_b) adalah sebesar 0,1344. Dengan demikian nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 5,920.



Gambar 4.7. Kurva Uji – t untuk Pengujian Linearitas

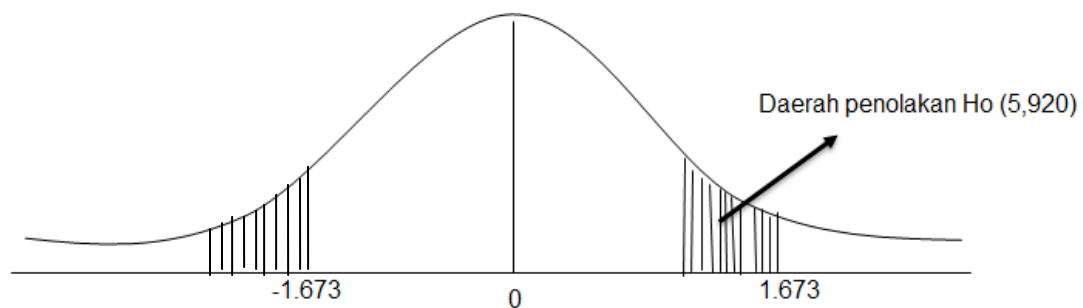
Gambar kurva diatas menunjukkan nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , maka keputusannya adalah menolak H_0 , berarti nilai b secara statistik tidak sama dengan 0 ($H_0 = \beta = 0$). Sehingga dapat disimpulkan secara statistik bahwa variabel (X) Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap variabel (Y) OCB pegawai tata usaha sekolah.

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Keadilan Organisasi dengan OCB pegawai tata usaha SMA Negeri di Kota Jakarta Utara.

Setelah data yang diperoleh, diolah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar = 0,60093.⁴ Sehingga $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,60093 > 0,244$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi secara signifikan menunjukkan adanya hubungan yang positif antara keadilan organisasi dengan OCB pegawai tata usaha. Hal ini dapat diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t yaitu diperoleh t_{hitung} sebesar 5,920⁵ untuk uji satu pihak dengan $dk = 64$ serta signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar distribusi diperoleh $t_{0,095}$ adalah sebesar 1,670.⁶ Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,920 > 1,670$ maka H_0 dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan ditolak.



Gambar 4.8. Kurva Uji – t untuk Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga disimpulkan :

⁴Lampiran 21, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*

⁵Lampiran 22, *Perhitungan Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Korelasi*

⁶ Ibid.,

- a. Hipotesis Nihil (H_0) yang menyatakan tidak ada hubungan antara Keadilan Organisasi dengan *OCB* pegawai tata usaha di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Jakarta Utara.
- b. Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara Keadilan Organisasi dengan *OCB* pegawai tata usaha di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Jakarta Utara.

Dari hasil harga t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} kesimpulan yang dapat ditarik adalah tinggi rendahnya Keadilan Organisasi ada hubungannya dengan *OCB* pegawai. Semakin tinggi keadilan organisasi, maka semakin tinggi pula *OCB* pegawai.

Untuk koefisien determinasi antara kedua variabel adalah 36%.⁷ Hal ini menunjukkan bahwa Keadilan Organisasi memberikan kontribusi sebesar 36 % terhadap *OCB* pegawai tata usaha di SMA Negeri kota Jakarta Utara. Sedangkan, 64% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar keadilan organisasi.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara Keadilan Organisasi dengan *OCB* pegawai tata usaha di SMA Negeri kota Jakarta Utara. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan

⁷Lampiran 21.

terdapat hubungan yang positif antara Keadilan Organisasi dengan *OCB* pegawai tata usaha di SMA Negeri kota Jakarta Utara.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif, yakni apabila keadilan organisasi tinggi maka *OCB* pegawai tata usaha di SMA Negeri kota Jakarta Utara juga tinggi, berlaku untuk sebaliknya. Hal ini dikarenakan keadilan organisasi yang akurat terhadap pegawai dapat meningkatkan *OCB* pegawai terhadap pekerjaannya, dan jika *OCB* pegawai tata usaha terhadap pekerjaannya tinggi, itu disebabkan oleh keadilan organisasi sekolah yang akurat.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara keadilan organisasi dengan *OCB* pegawai tata usaha SMA Negeri di kota Jakarta Utara, diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t yaitu diperoleh t_{hitung} sebesar 5,920 untuk uji satu pihak dengan $dk = 62$ serta signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar distribusi diperoleh $t_{0,095}$ adalah sebesar 1,670. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,920 > 1,670$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan sebelumnya, diterima. Sehingga terlihat adanya hubungan yang positif antara keadilan organisasi dengan *OCB* pegawai SMA Negeri di kota Jakarta Utara. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin akurat keadilan organisasi sekolah maka semakin baik pula *OCB* pegawai tata usaha. Adapun kontribusi yang diberikan keadilan

organisasi terhadap *OCB* pegawai tata usaha adalah sebesar 36,11%. Dan nilai tersebut dapat memberi gambaran bahwa Keadilan Organisasi yang akurat dapat mempengaruhi *OCB* pegawai tata usaha terhadap pekerjaannya, meskipun terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi baik dari dalam (internal) individu pegawai yang bersangkutan maupun dari luar (eksternal) individu pegawai.

Setelah peneliti mengadakan penelitian, hasil yang didapat terkait dengan keadilan organisasi di SMA Negeri kota Jakarta Utara, menunjukkan bahwa keadilan organisasi yang dilakukan sudah cukup baik. Hanya saja pada keterbukaan keterlibatan pegawai masih kurang, hal ini terlihat dari skor terendah terdapat pada skor hasil dari nomor butir ke-19 sebesar 216 yang memuat pernyataan mengenai pimpinan melibatkan pegawai dalam berbagai forum rapat. Rendahnya skor tersebut menunjukkan bahwa kurangnya keadilan yang diberikan untuk pegawai dalam hal melibatkan pegawai dalam berbagai forum rapat. Pegawai kurang diikuti sertakan dalam berbagai forum rapat dan hal ini dapat mengakibatkan kurangnya informasi mengenai pekerjaan yang didapat oleh pegawai.

Skor tertinggi yang diperoleh variabel X (keadilan organisasi) terdapat pada butir instrumen ke-1 sebesar 290, pada indikator keadilan distributif dengan pernyataan pemberian kompensasi sesuai dengan kontribusi. Melalui skor jawaban responden pada butir ini dapat

diketahui bahwa pemberian kompensasi untuk pegawai telah sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh pegawai terhadap sekolah. Seperti yang dijelaskan Russell Cropanzano, keadilan dapat membangun kepercayaan dan komitmen, keadilan meningkatkan prestasi kerja, keadilan memupuk sikap *OCB* pada pegawai, dan keadilan membangun kepuasan pelanggan dan loyalitas.⁸ Secara keseluruhan, menurut hasil interpretasi data keadilan organisasi tersebut, maka diperoleh data dengan kategori sedang atau sama dengan rata-rata yaitu sebagian besar pegawai tata usaha mendapatkan skor antara 141-146, yakni sebanyak 43 orang pegawai.

Hasil yang didapat terkait dengan *OCB* pegawai tata usaha SMA Negeri di kota Jakarta Utara menunjukkan bahwa *OCB* pegawai tata usaha sudah cukup baik.

Skor tertinggi yang diperoleh dari variabel Y (*OCB*) adalah 278. Skor ini adalah skor dari butir atau nomor item ke-18. Butir ini termasuk kedalam indikator *conscientiousness* yaitu perilaku yang menunjukkan ketelitian dalam bekerja dan berusaha melebihi yang diharapkan sekolah. Dalam instrumen yang digunakan ini memuat pernyataan yang berkaitan mengenai pegawai berusaha memberikan pelayanan terbaik

⁸Russell Cropanzano et al, *The Management of Organizational Justice* (<https://sharepoint.cahnrs.wsu.edu/extadmin/bookshelf/Documents/The%20Management%20of%20Organizational%20Justice.pdf>), h. 39-50 (diakses pada tanggal 21 juli 2013)

demi kemajuan sekolah. Hal ini sangat penting untuk dilakukan, karena Seperti yang dijelaskan oleh Podsakoff:

*OCBs may enhance the stability of organizational performance: picking up the slack for others who are absent, or who have heavy workloads, can help to enhance the stability (reduce the variability) of the work unit's performance. Conscientious employees are more likely to maintain a consistently high level of output, thus reducing variability in a work unit's performance.*⁹

Sedangkan skor terendah yang diperoleh dari variabel Y adalah skor 236. Skor ini adalah skor dari butir atau nomor item ke-19, termasuk dalam indikator *civic virtue* yaitu tanggung jawab pada kehidupan organisasi serta mengikuti perubahan - perubahan yang terjadi dalam organisasi. Dalam instrumen ini memuat pernyataan mengenai pegawai yang mengikuti perkembangan yang terjadi dalam organisasi. Rendahnya skor tersebut menunjukkan bahwa pegawai masih kurang berperan dalam hal mengikuti perkembangan yang terjadi dalam organisasi. Secara keseluruhan, menurut hasil interpretasi data OCB pegawai tata usaha tersebut, maka diperoleh data dengan kategori sedang atau sama dengan rata-rata yaitu sebagian besar pegawai mendapatkan skor antara 127 - 148, yakni sebanyak 40 orang pegawai tata usaha.

⁹ Philip M. Podsakoff et al, Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research (<http://myweb.usf.edu/~jdorio/Organizational%20citizenship%20behaviors%20a%20critical%20review%20of%20the%20theoretical%20and%20empirical%20literature%20and%20suggestions%20for%20future%20research.pdf>) h. 545 (diakses pada tanggal 31 juli 2013)

Dari pembahasan kedua variabel di atas maka dapat dikatakan bahwa kontribusi keadilan organisasi dengan *OCB* adalah sebesar 36,11%. Dari hasil nilai tersebut dapat memberikan gambaran bahwa keadilan organisasi yang baik dapat membuat *OCB* semakin baik. Sehingga hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan antara keadilan organisasi dengan *OCB* seperti yang telah di jelaskan pada bab 2, salah satunya yaitu teori dari Chegini yang mengatakan:

*There is a meaningful relationship between organizational justice dimensions. So, it is necessary to distribute and allocate resources and rewards justly in order to establish an organizational citizenship behavior in a way that staff can believe in justice observation. So it is better to make policies justly and to communicate with individuals carefully. Observance of politeness, position and respect cause staff feel good. Thus, the more the level of inter individual justice, the more the organizational citizenship behavior.*¹⁰

D. Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian yang didapat oleh peneliti dalam hal mencari hubungan antara Keadilan Organisasi dengan *OCB* pegawai tata usaha SMA Negeri kota Jakarta Utara, sangat disadari bahwa hasil penelitian ini sangat jauh dari kata sempurna karena mengingat banyaknya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini :

1. Variabel yang diteliti ialah keadilan organisasi (variabel X) dan *OCB* (variabel Y) yang terjadi antar pegawai SMA Negeri di kota Jakarta Utara.

¹⁰D Chegini M, *The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior*, (American Journal of Economics and Business Administration 1 (2), 2009), h.176

2. Ukuran sampel yang diambil peneliti pada penelitian ini hanya berada pada lingkup pegawai tata usaha di SMA Negeri wilayah kota Jakarta Utara.