

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) GURU SMA PADA SMA NEGERI 1 TENGGARONG

Oleh: Sugeng Raharjo

Penulis adalah Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract:

The present study aims to determine the influence of motivation and personality on organizational citizenship behavior (OCB) of teachers SMA Negeri 1 Tenggarong and to determine and assess the most dominant variable effect on the OCB. The research was conducted at SMA Negeri 1 Tenggarong the target population was teachers who works in SMA Negeri 1 Tenggarong. The sample used for this study were 52 respondents to the techniques of data collection using questionnaires.

Based on the results of research and data analysis, test the first hypothesis which states motivational effect on organizational citizenship behavior, acceptable. This is evidenced by the $t_{value} < t_{table}$ (2., 760 < 2.008). Then the second hypothetical test that says personality affects organizational citizenship behavior is acceptable as evidenced by the $t_{value} < t_{table}$ (3.723 < 2.008). As for the third hypothesis which stated motivation most dominant influence on OCB rejected. It is based on the calculation of correlations where the coefficients personality is 0.494 or 49.4% and the coefficient of motivation is 0.400 or 40% so that it can be explained that the most influential personalities of the Organizational citizenship behavior dominant.

Keywords : *Motivation, Personality dan Organizational Citizensip Behavior (OCB)*

PENDAHULUAN

Diantara berbagai sumber yang dimiliki sebuah organisasi, SDM menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dimanfaatkan apalagi untuk dikelola menjadi suatu produk atau jasa. Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik-beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi disemua tingkat (level) pekerjaan amat dibutuhkan.

Beberapa tahun terakhir ini banyak fungsi sumber daya manusia (SDM) berperan melalui visi, strategi, proses dan sistem baru. Namun demikian, untuk kelangsungan transformasi fungsi-fungsi SDM, profesional SDM harus mengembangkan dan menunjukkan kompetensi baru untuk memenuhi peran dan tanggung jawab mereka.

Sekolah merupakan sebuah organisasi pendidikan dimana faktor SDM adalah faktor utama dan faktor penggerak sebuah organisasi. Sekolah merupakan organisasi yang memberikan jasa berupa jasa pendidikan.

Faktor SDM utama yang dimaksud adalah guru. Guru merupakan sumber daya yang bertugas untuk mendidik, membimbing dan melatih para peserta didik. Sedangkan pengertian Guru menurut UU nomor 14 tahun 2005 tentang

Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dengan perkembangan global sekarang ini, tugas dan pekerjaan guru semakin kompleks pula. Dengan strategisnya peranan guru ini, menjadikannya perhatian yang utama. Sehingga, kualitas dan profesionalitas seorang guru yang bekerja di sekolah adalah hal yang sangat penting guna tercapainya tujuan sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan. Untuk itu diperlukan perilaku guru sebagai anggota organisasi yang benar-benar dapat mendukung terciptanya organisasi yang baik dengan meningkatkan kinerja individu dan kinerja kelompok dalam organisasi.

Berbicara mengenai kinerja organisasi, tentunya tidak terlepas dari perilaku-perilaku anggota organisasi tersebut. Ulrich (dalam Pratiwi, 2009) menjelaskan bahwa pada dasarnya kinerja dari individu akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dari organisasi. Artinya bahwa bila individu dalam organisasi mampu menampilkan perilaku-perilaku yang positif, hal ini akan secara langsung berdampak pada efektifitas kinerja organisasi tersebut.

Dewasa ini, telah mulai dikenal konsep OCB atau "*organizational citizenship behavior*"

yang dapat meningkatkan kinerja organisasi berbasis pada kemampuan individu untuk menampilkan serangkaian pola perilaku positif tertentu secara simultan, dimana anggota organisasi yang memiliki OCB yang tinggi akan memiliki kinerja atau performa lebih efektif. *Organizational Citizenship Behavior* atau yang biasa disingkat “OCB” merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga ia dapat digolongkan pegawai yang baik. OCB dapat berupa perilaku kerja ekstra dan perilaku prososial anggota dalam suatu organisasi.

Utomo (2002 dalam Pratiwi, 2009) menyatakan perilaku kerja the *extrarole* atau yang sering diistilahkan sebagai “*Organizational Citizenship Behavior*) yaitu perilaku kerja karyawan yang bekerja tidak hanya pada tugasnya (*in-role*) tapi juga bekerja tidak secara kontrak mendapatkan kompensasi berdasarkan sistem penghargaan atau sistem penggajian formal (*beyond the job*). Contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi property organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal atau menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja.

Menurut Organ (dalam Pratiwi, 2009: 20) terdapat lima dimensi OCB yaitu *altruism* (perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional), *civic virtue* (menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun sosial alamiah), *conscientiousness* (berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standard minimum, yang dalam hal ini meliputi perilaku yang melebihi prasyarat minimum), *courtesy* (menerapkan perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain) dan *sportmanship* (dalam hal ini berkaitan dengan pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak)

Perilaku OCB cenderung melihat seseorang (guru) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan

menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Jika pegawai dalam organisasi memiliki OCB maka usaha untuk mengendalikan pegawai menurun karena pegawai dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Perilaku OCB merupakan perilaku yang sangat dekat dengan jati diri dan wajib dimiliki seorang guru yang *notabene* juga sebagai seorang pegawai. Guru diharapkan mampu untuk menampilkan perilaku OCB guna menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru. Penelitian OCB sendiri telah membuktikan bahwa dengan OCB maka kinerja organisasi dapat ditingkatkan. Selain itu, OCB juga menjadikan bukti nyata dan memperlihatkan dedikasi dari seseorang guru terhadap profesi dan organisasi dimana tempat ia bekerja (sekolah).

Sebagai SMA berprestasi dan SMA Favorit di Tenggarong, SMA Negeri 1 Tenggarong dituntut memiliki sumber daya guru yang benar benar berdedikasi tinggi. Hal ini penting guna kemajuan sekolah itu sendiri. Pada pengamatan awal yang dilakukan pada SMA Negeri 1 Tenggarong, para guru telah menampilkan dedikasi mereka terhadap pekerjaan dengan cukup baik. Ini tampak dari guru yang hadir tepat waktu, ikut kegiatan upacara bendera, membantu guru lain, dan guru yang rela menggantikan rekan kerja yang tidak masuk. Dengan perilaku positif yang bisa dikatakan menampilkan OCB maka guru tersebut telah menunjukkan dedikasinya pada sekolah yang tentunya berpengaruh pada kinerja, efektivitas dan efisiensi organisasi.

Saat ini SMA Negeri 1 Tenggarong juga telah terpilih menjadi sekolah dengan label RSBI (Rencana Sekolah Bertaraf Internasional) yang diharapkan dapat menjadi contoh bagi sekolah lain. Dengan label RSBI ini pula, para guru termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan OCB mereka sehingga perilaku negative dapat berkurang dan bahkan hilang sama sekali. Namun kenyataannya, masih saja terlihat perilaku negative yang jauh dari perilaku OCB yang dilakukan oleh oknum guru di sekolah tersebut seperti guru yang sering datang terlambat, adanya guru yang tidak masuk mengajar dengan alasan yang tidak jelas, guru yang tidak menggunakan waktu mengajarnya dengan efektif yang menyebabkannya sering keluar lebih cepat dari waktunya, konflik antar

guru dan guru yang berbincang-bincang pada saat jam pelajaran. Yang pada akhirnya akan mengganggu efektivitas dan efisiensi sekolah serta akan dapat menurunkan citra sekolah sebagai SMA berprestasi dan favorit.

Perilaku OCB merupakan perilaku yang mutlak harus dimiliki oleh setiap guru karena OCB dapat meningkatkan kinerja dan dapat menjadi salah satu alat ukur dedikasi terhadap profesi mereka sebagai seorang guru.

Perilaku positif atau disebut juga perilaku OCB yang ditampilkan oleh seorang guru dikarenakan motivasi yang dimiliki guru tersebut. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan banyak menampilkan perilaku OCB. Motivasi yang tinggi juga akan membuat guru lebih bersemangat dan rajin bekerja. Sebaliknya, guru dengan motivasi yang rendah, akan menyebabkan ia cenderung malas dan bahkan cenderung berperilaku negatif. Dari sudut yang lain, bisa pula dikarenakan kepribadian yang dimiliki guru tersebutlah, yang berperan penting dalam pembentukan perilaku OCB mereka. Terlebih lagi sebagai guru yang bertugas mendidik siswanya, kepribadian merupakan hal penting. Bagaimana kepribadian dari guru tersebut dapat membuat siswa mereka menjadi nyaman dan senang ketika dalam proses belajar mengajar

Penelitian tentang OCB sendiri telah menemukan bahwa faktor motivasi memiliki pengaruh terhadap OCB seseorang, seperti penelitian yang dilakukan oleh djati (2009) dan Arina (2008) yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB seseorang.

Faktor lain yang menjadi perhatian dan mempengaruhi OCB yaitu Kepribadian. Elfina (2004) dalam penelitiannya mengungkapkan adanya pengaruh kepribadian melalui dimensi kepribadian *big five* terhadap OCB karyawan. Sementara Pratiwi (2009) dalam penelitiannya juga berusaha mengungkapkan Perbedaan antara kepribadian *ekstrovert* dan kepribadian *introvert* serta hubungannya terhadap OCB. Hasilnya, Pratiwi menemukan bahwa kepribadian ekstrovert memiliki OCB yang lebih tinggi dibanding introvert. Kedua penelitian tersebut dapat menjadi predictor tentang pengaruh kepribadian terhadap OCB.

Berdasarkan deskripsi latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan beberapa tujuan antara lain

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru di SMA Negeri 1 Tenggara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Mengetahui pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru di SMA Negeri 1 Tenggara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

Perilaku Organisasi

Secara khusus, Perilaku Organisasi atau *Organization Behavior* (OB) berasal dari banyak dari kerangka teoritis ilmu perilaku yang difokuskan pada pemahaman dan penjelasan perilaku individu dan kelompok organisasi. Fred Luhtans (2006; 20) secara singkat mendefinisikan perilaku organisasi sebagai pemahaman, prediksi dan manajemen perilaku manusia dalam organisasi.

Menurut Robbins (2006; 10) Perilaku Organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur dalam organisasi dengan ,maksud menerapkan pengetahuan tentang hal tersebut demi perbaikan efektivitas organisasi.

Motivasi

Robbins (2006: 213) memberikan definisi motivasi sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu mencapai ke arah pencapaian sasaran

Berbagai teori mengenai motivasi disampaikan oleh para ahli. Salah satunya adalah Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David Mc.Clelland. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan : prestasi, kekuasaan dan kelompok. (Robbins, 2006: 222).

Kebutuhan ini didefinisikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi: dorongan untuk unggul, berprestasi berdasar seperangkat standar, untuk berusaha supaya sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan akan kelompok pertemanan: hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah dan akrab. (Robbins,2006:222)

Kepribadian

Menurut Fred Luthans (2006 : 228) kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur trait dan interaksi antara manusia –situasi.

Sementara Gordon Allport (dalam Robbins, 2006 : 126) mengatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamik dalam individu yang memiliki sistem psikologis tersebut yang menentukan penyesuaian uniknya terhadap individu terhadap lingkungannya.

Robbins (2006: 126) mendefinisikan kepribadian sebagai jumlah total cara-cara yang ditempuh individu untuk bereaksi terhadap dan berinteraksi dengan yang lain.

Sementara Robbins (2006: 126) menyebutkan terdapat 3 faktor penentu kepribadian yaitu:

1. Keturunan. Merujuk ke faktor-faktor yang ditentukan sejak lahir. Ukuran fisik, daya tarik wajah, jenis kelamin, temperamen, komposisi, dan reflex otot, level energi dan ritme biologis adalah karakteristik yang umumnya dianggap entah sepenuhnya atau secara substansial dipengaruhi oleh siapa orang tua, yakni susunan biologis, fisiologis dan psikologis inheren. Pendekatan keturunan berpendapat bahwa penjelasan terakhir tentang kepribadian seseorang adalah struktur molekul dari gen, yang terdapat dalam kromosom.
2. Lingkungan. Diantara faktor-faktor yang memberikan tekanan pembentukan kepribadian adalah kebudayaan dimana kita dibesarkan, pengkondisian awal kita; norma ditengah keluarga, teman, kelompok sosial, dan pengaruh pengaruh lain yang kita alami. Faktor-faktor lingkungan ini memainkan peran penting dalam pembentukan kepribadian kita.
3. Situasi. faktor ketiga, situasi, mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan pada kepribadian. Kepribadian individu, walaupun umumnya stabil dan konsisten, berubah dalam situasi-situasi berbeda. Tuntutan beragam dari situasi yang berbeda menimbulkan aspek yang berbeda pada kepribadian seseorang. Oleh karena itu, kita hendaknya kita tidak melihat pola-pola kepribadian secara terpisah. (Robbins, 2006: 126)

Menurut Costa dan McCrae dalam (Rini, 2009) ada beberapa istilah untuk menyatakan trait (sifat) yaitu:

1. *Neuroticism* (N), merupakan penyesuaian diri dengan ketidakstabilan emosi. Faktor ini mengenal individu yang mudah tertekan secara psikologis, ide-ide yang tidak *realistic*, idaman atau dorongan yang berlebihan dan respon yang mal adaptif. Adapun ciri-ciri *Neuroticism* adalah:
 - a. Nilai tinggi.
Individu dengan *neuroticism* nilai tinggi adalah individu yang memiliki rasa takut yang berlebihan, khawatir, emosional, gelisah, in adekuat, dan rasa cemas yang berlebihan.
 - b. Nilai rendah.
Individu dengan *neuroticism* nilai rendah adalah individu yang memiliki rasa tenang, santai, tidak emosional, tabah, merasa aman, puas terhadap diri sendiri.
2. *Extraversion* (E), merupakan taksiran kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, tingkat aktivitas, kebutuhan untuk stimulasi dan kapasitas untuk kesenangan. Adapun ciri-ciri *Extraversion* adalah:
 - a. Nilai tinggi.
Individu yang memiliki sifat *Extraversion* dengan nilai tinggi adalah individu yang mudah bergaul, aktif, *talkative*, selalu semangat, memiliki emosi yang positif, antusias, optimis, dan *fun loving, affectionate*.
 - b. Nilai rendah.
Individu yang memiliki *Extraversion* dengan nilai rendah adalah individu yang memiliki sifat pendiam, tenang, tidak ceria, penyendiri, orientasi tugas, pemalu, dan kurang tergantung pada dunia luar.
3. *Openness* (O), mendeskripsikan luas, kedalaman, kerumitan mental individu dan pengalaman hidup. Ciri-ciri sifat *Openness* adalah:
 1. Nilai tinggi.
Individu yang memiliki sifat *Openness* dengan nilai tinggi adalah individu yang mempunyai minat yang besar, menghargai seni, kreatif, orisinal, imajinatif, sensitif pada keindahan dan berpandangan luas.
 2. Nilai rendah.
Individu yang memiliki sifat *Openness* dengan nilai rendah adalah individu yang konvensional, sederhana, memiliki minat yang sempit, tidak memiliki seni, dan tidak analitis.

4. *Agreeableness* (A), mendeskripsikan kualitas orientasi interpersonal seseorang secara berkesinambungan dari perasaan terharu sampai perasaan menentang dalam pikiran, perasaan dan tindakan. Adapun ciri-ciri sifat *Agreeableness* adalah:
 - a. Nilai tinggi.
Individu yang digolongkan dalam sifat ini adalah individu yang mudah percaya pada orang lain, penolong, pemaaf, mudah tertipu, jujur dan apa adanya.
 - b. Nilai rendah.
Individu yang memiliki sifat *Agreeableness* dengan nilai rendah adalah individu yang sinis, kasar, suka curiga, tidak kooperatif, pendendam, kejam, pemaaf, dan suka memanipulasi.
5. *Conscientiousness* (C), mendeskripsikan perilaku tugas dan arah tujuan, dan secara sosial membutuhkan impulse kontrol. *Conscientiousness* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
 - a. Nilai tinggi.
Conscientiousness dengan nilai tinggi adalah individu yang teratur, dapat dipercaya, pekerja keras, disiplin, tepat waktu, teliti, rapi, *ambitious* dan tekun.
 - b. Nilai rendah.
Individu dengan *Conscientiousness* nilai rendah adalah individu yang tidak teratur (tanpa tujuan), tidak dapat dipercaya, malas, ceroboh, suka lalai, sembronon, kemauan yang lemah

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah yang dipakai untuk mengidentifikasi perilaku karyawan.

Robbin (2006: 31) mendefinisikan OCB atau perilaku kewargaan organisasi sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara afekif.

Sementara Fred Luthan (2006: 251) menjelaskan bahwa dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri/ trait predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi. Fred juga menjelaskan bahwa dimensi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan jelas dengan OCB.

Menurut Organ (dalam Pratiwi, 2009: 20) lima dimensi OCB sebagai berikut:

a. Altruism

Yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. Hal ini meliputi: perilaku membantu orang tertentu menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu orang lain yang pekerjaannya overload, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk, meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan, menjadi sukarelawan untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta, membantu orang lain di luar departemen ketika mereka memiliki permasalahan hingga membantu pelanggan dan para tamu jika mereka membutuhkan bantuan.

b. Civic virtue

Menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah. Secara umum, hal ini berarti: keterlibatan seseorang dalam fungsi-fungsi organisasi, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting, serta membantu mengatur kebersamaan secara departemental.

c. Conscientiousness

Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standard minimum, yang dalam hal ini meliputi perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti : kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, tiba lebih awal setiap bekerja pada saat kerja dimulai, tepat setiap hari tidak peduli pada musim atau lalu lintas, berbicara seperlunya dalam percakapan ditelepon, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar, datang segar jika dibutuhkan, serta tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari.

d. Courtesy

Menerapkan perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. Termasuk didalamnya adalah perilaku membantu rekan kerja untuk mencegah terjadinya masalah yang berkaitan dalam konteks pekerjaan ataupun mencegah berkembangnya masalah yang diakibatkan oleh konteks pekerjaan tersebut

e. Sportmanship

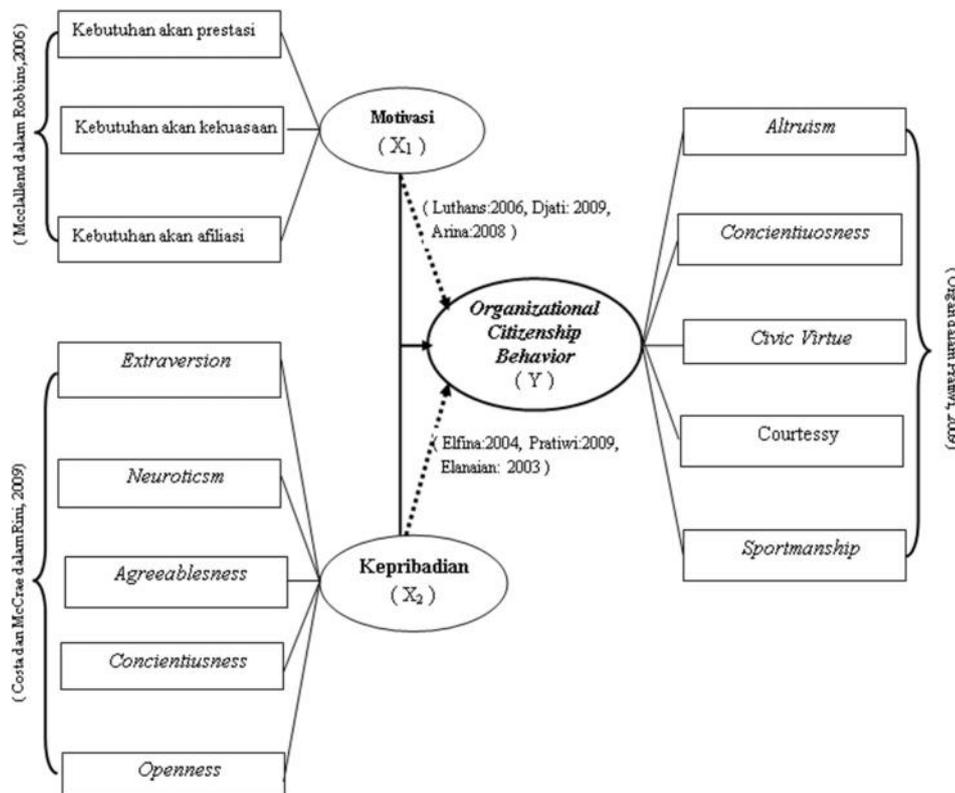
Dalam hal ini berkaitan dengan pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel yang meliputi :

kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, tidak mencari-cari kesalahan

dalam organisasi, tidak mengeluh tentang segala sesuatu, serta tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya. (Pratiwi,2009:20)

Kerangka Konsep Penelitian

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Dari uraian latar belakang masalah, rumusan masalah dan konsep penelitian maka peneliti menarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H1: Motivasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*
- H2: Kepribadian berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*
- H3: Motivasi merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan variabel-variabel yang berupa variabel eksogen yang mempengaruhi variabel endogen dengan ditandai oleh simbol X yang terdiri dari variabel Motivasi (X₁) dan Kepribadian (X₂), serta variabel endogenus yaitu *Organizational Citizenship Behavior* yang ditandai dengan simbol (Y) pada Guru yang bekerja di SMA Negeri 1 Tenggarong

Definisi Operasional

1. *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah perilaku dan sikap dari pegawai dalam melaksanakan tugas yang melebihi deskripsi pekerjaan sehingga dapat dikatakan pegawai yang baik. Indikator Variabel yaitu :
 - 1) *Altruism*, (menggantikan rekan kerja yang tidak masuk, membantu orang lain yang pekerjaannya overload, membatu proses orientasi guru baru meski tidak diminta).
 - 2) *Civic Virtue*, (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengikuti pengumuman organisasi, membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi)
 - 3) *Conscientiousness*, (tiba lebih awal, tepat waktu, datang segera jika dibutuhkan)
 - 4) *Courtesy*., (perhatian terhadap fungsi yang membantu image organisasi, perhatian terhadap pertemuan penting,

- membantu mengatur kebersamaan secara departemental)
- 5) *Sportsmanship*, (tidak menemukan kesalahan dalam sekolah, tidak mengeluh tentang segala sesuatu, tidak membesarkan masalah diluar proporsinya) (Diadaptasi dari Morrison, 1995)
2. Motivasi (X_1) adalah Dorongan dalam diri individu, atau sesuatu yang menggerakkan seseorang dalam melakukan suatu usaha atau pekerjaan. Indikator Variabel yaitu :
 - 1) Kebutuhan akan prestasi, (tantangan sulit, meningkatkan kinerja masa lalu)
 - 2) Kebutuhan akan afiliasi, (hubungan erat dengan rekan kerja, bekerja dengan orang lain.)
 - 3) Kebutuhan akan kekuasaan, (tanggung jawab, mempengaruhi orang lain dalam bekerja) (Diadaptasi dari R. Steer dan D. Braunstein, 1976)
 3. Kepribadian (X_2) adalah Organisasi yang unik dalam masing-masing individu pegawai dan relatif tetap yang mempengaruhi tingkah laku pegawai dalam bekerja. Indikator Variabel meliputi:
 - 1) *Extroversion*, (Aktif dalam kegiatan, mengambil keputusan jika atasan tidak ditempat)
 - 2) *Neuroticism*, (tidak terburu dalam bekerja, puas dengan pekerjaan yang dilakukan)
 - 3) *Agreeableness*, (mendahulukan kepentingan sekolah, tidak memaksakan kehendak)
 - 4) *Conscientiousness*, (selesai tepat waktu, mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari ketetapan yang diatur)
 - 5) *Openness* (suka mencari informasi perkembangan teknologi, menggunakan waktu istirahat untuk menambah pengetahuan) (diadaptasi dari Rini , 2009)

Tempat Penelitian, Populasi dan Sampel

Penelitian akan ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Tenggarong yang merupakan sekolah favorit di Kota Tenggarong. Selain itu sekolah ini juga terpilih menjadi sekolah dengan label RSBI (Rintisan Sekolah Berstandar Internasional). Dengan menyandang RSBI sekolah ini diharapkan memajukan pendidikan melalui peningkatan sarana dan prasarana serta diharapkan dapat memacu kinerja dan perilaku guru agar dapat menjadi contoh bagi sekolah lain khususnya di kota Tenggarong. Sekolah yang telah berdiri selama 50 tahun ini beralamat di jalan Mulawarman No.31 Kelurahan Panji

Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara.

Populasi adalah sekumpulan satuan analisis yang di dalamnya terkandung informasi yang ingin diketahui. (Simamora, 2004 : 193). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru yang bekerja di SMA Negeri 1 Tenggarong yang berjumlah 73 orang yang terdiri dari 54 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 9 orang berstatus honorer.

Sampel adalah subgroup populasi yang dipilih untuk dilibatkan dalam penelitian. Melalui sampel diharapkan peneliti mengetahui informasi tentang populasi. (Simamora, 2004 : 192). Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relative sedikit maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Sampel untuk penelitian ini berjumlah 73 orang.

Alat analisis

Pada penelitian ini sebelum melakukan analisis terhadap pengaruh antar variabel maka dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap item kuesioner penelitian. Uji Validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan (Umar, 2008: 166). Jadi validitas ingin mengukur pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur. Sugiono (2004) menyatakan bahwa apabila validitas pertanyaan lebih besar dari 0,30 atau $> 0,30$ maka butir pertanyaan dianggap valid.

Uji Reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Umar (2008: 168) suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilainya di atas 0,7. Untuk mengukur reabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach Alpha* (α).

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), maka model analisis yang dipergunakan adalah Regresi Linier Berganda. Adapun model persamaan yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ (Sugiyono, 2005;250)}$$

Dimana :

$$Y = \text{Organizational Citizenship Behavior (OCB)}$$

- a = Harga Konstan
- b_1, b_2 = Koefisien Regresi Parsial
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Kepribadian
- e = Error atau sisa (residual)

Dalam penelitian ini setiap perhitungan akan dibantu dengan komputer yaitu Program SPSS

Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji sejauh mana variabel-variabel bebas secara partial atau masing-masing mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas.

Syarat pengujianya adalah :

- Ho diterima dan Ha ditolak, bila t hitung < t tabel.
- Ho ditolak dan Ha diterima, bila t hitung > t tabel.

Selanjutnya mencari koefisien determinan parsial (r^2) untuk masing-masing variabel bebas. Hal ini untuk mengetahui sejauh mana sumbangan masing-masing variabel bebasnya dan untum mengetahui variabel bebas mana yang mempunyai sumbangan terbesar (dominan) terhadap variabel tidak bebas.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2007:12) terdapat tiga penyimpangan asumsi klasik yang umum terjadi pada penggunaan model Regresi Linier Berganda yaitu Autokorelasi, Multikolinieritas, dan Heteroskedastisitas. Apabila terjadi penyimpangan konsumsi ini maka yang digunakan adalah bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*).

1. Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk mende- teksi ada atau tidaknya korelasi antara anggota serangkaian atau observasi yang diurutkan menurut waktu. Jadi model klasik ini mengasumsikan bahwa variabel gangguan yang berhubungan dengan observasi tidak dipengaruhi oleh variabel gangguan yang berhubungan dengan pengamatan lain. Syarat untuk pengujian asumsi ini adalah : Apabila *Dubwin Watson* (dw) hitung > dw tabel maka tidak akan terjadi autokorelasi.

2. Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya korelasi linier diantara satu atau lebih variable bebas, sehingga akan sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap varibel tidak bebas. Syarat pengujianya adalah dengan menggunakan model VIF (*Varian Inflasion Factor*) dimana jika nilai VIF < 5 maka tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam penelitian ini.

3. Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk mengetahui tidak terjadinya kesalahan faktor pengganggu yang mempunyai varian yang sama dalam penyebaran untuk variable independennya. Dalam uji klasik ini, apabila residual sama atau mendekati nol dan berdistribusi normal serta varian residualnya sama maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas begitu pula sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran hasil skor variabel penelitian

Untuk melihat kondisi terkait variabel motivasi , kepribadian dan OCB dilakukan analisis terhadap data primer dengan bantuan software SPSS sebagai berikut:

Tabel.1
Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
MOTIVASI	52	3.33	.474
KEPRIBAD	52	3.00	.280
OCB	52	3.21	.498
Valid N (listwise)	52		

Sumber Data : Output SPSS 11.5 for windows

Berdasarkan tabel *Descriptive Statistics* di atas dapat diketahui bahwa :

- Rata-rata OCB (dengan jumlah responden 52 orang) adalah sebesar 3,21 dengan standar deviasi sebesar 0,498 artinya rata-rata menunjukkan OCB yang baik
- Rata-rata Motivasi (dengan jumlah responden 53 orang) adalah sebesar 3,33 dengan standar deviasi sebesar 0,474, artinya secara rata-rata menunjukkan Motivasi yang baik.

- Rata-rata Kepribadian (dengan jumlah responden 53 orang) adalah sebesar 3,00 dengan standar deviasi sebesar 0,280 artinya secara rata-rata menunjukkan Kepribadian yang baik

Uji Validitas dan Realibitas Data

Dibawah ini merupakan hasil korelasi item dengan total item setelah dilakukan peritungan dua kali dengan mengeluarkan dua indikator yang tidak valid, indakator tersebut

adalah y.13 dan y.14

Tabel 2.
Rekapitulasi Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Correlation Matriks	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Motivasi	X1.1	.3102	0,7327	Valid dan Realibel
		x1.2	.4944		Valid dan Realibel
		x1.3	.3265		Valid dan Realibel
		x1.4	.4944		Valid dan Realibel
		x1.5	.5987		Valid dan Realibel
		x1.6	.5987		Valid dan Realibel
2	Kepribadian	x2.1	.5293	0,9049	Valid dan Realibel
		x2.2	.7122		Valid dan Realibel
		x2.3	.5876		Valid dan Realibel
		x2.4	.8405		Valid dan Realibel
		x2.5	.5381		Valid dan Realibel
		x2.6	.8405		Valid dan Realibel
		x2.7	.3893		Valid dan Realibel
		x2.8	.8133		Valid dan Realibel
		x2.9	.8405		Valid dan Realibel
		x2.10	.6365		Valid dan Realibel
3	OCB	y.1	.4687	0,8486	Valid dan Realibel
		y.2	.3658		Valid dan Realibel
		y.3	.4057		Valid dan Realibel
		y.4	.5548		Valid dan Realibel
		y.5	.3339		Valid dan Realibel
		y.6	.4755		Valid dan Realibel
		y.7	.5691		Valid dan Realibel
		y.8	.6843		Valid dan Realibel
		y.9	.5620		Valid dan Realibel
		y.10	.6187		Valid dan Realibel
		y.11	.7505		Valid dan Realibel
		y.12	.4972		Valid dan Realibel
		y.13	.3256		Valid dan Realibel
		y.14	.3256		Valid dan Realibel

Dengan syarat validitas dimana r minimal atau $r \geq 0,3$, Berdasarkan tabel tersebut tampak bahwa keseluruhan butir pertanyaan untuk Motivasi, kepribadian dan ocb dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat validitas, yaitu nilai r hitung (korelasi) minimal atau $r \geq 0,3$. Berdasarkan tabel diatas juga diketahui bahwa nilai *alpha cronbach's* diatas nilai r tabel atau diatas 0,374 sesuai dengan perhitungan nilai r tabel atau dikatakan realibel untuk kesemua variabel.

Analisis Data Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh atas variabel Motivasi (X_1) dan Kepribadian (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru SMA pada SMA Negeri 1 Tenggarong. Guna mengetahui pengaruh variabel – variabel yang berpengaruh terhadap OCB tersebut data – data primer yang di dapat melalui angket / kuisioner penelitian dilakukan analisis dengan bantuan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) 11.5 For Windows.

Tabel 3.
Correlations

		MOTIVASI	KEPRIBAD	OCB
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.174	.400
	Sig. (1-tailed)	.	.108	.002
	N	52	52	52
KEPRIBAD	Pearson Correlation	.174	1	.494
	Sig. (1-tailed)	.108	.	.000
	N	52	52	52
OCB	Pearson Correlation	.400	.494	1
	Sig. (1-tailed)	.002	.000	.
	N	52	52	52

Sumber Data : Output SPSS - Lampiran
Berdasarkan tabel *Correlations* di atas dapat diketahui bahwa :

- Besarnya hubungan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Motivasi yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,400 atau 40,0 %, kemudian variabel OCB dengan Kepribadian adalah 0,494 atau 49,4 %. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan pula bahwa Korelasi antara OCB dengan Kepribadian menunjukkan nilai yang paling besar, maka variabel kepribadian bisa dikatakan paling berpengaruh terhadap OCB dibandingkan variabel motivasi
- Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,000 atau praktis 0. Oleh karena probabilitas jauh dibawah 0,05, maka korelasi diantara variabel prestasi kerja dengan motivasi dan Keribadian adalah sangat nyata.

Tabel 4
Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.588(a)	.345	.319	4.393	1.864

a. Predictors: (Constant), KEPRIBAD, MOTIVASI
b. Dependent Variable: OCB
Sumber Data : Output SPSS - Lampiran 5

Pada tabel *model summary* terlihat nilai R sebesar 0,588, nilai tersebut bisa dibandingkan dengan cara melihat daftar korelasi T tabel yang diberikan oleh Sugiyono dalam bukunya *Statistika Untuk Penelitian* (2007) sebagai berikut:

Tabel 5
Daftar Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, (2007 ; 216)

Berdasarkan Tabel 5. *Model summary* diatas dapat diketahui

- Angka R adalah 0,588, hal ini bahwa korelasi atau hubungan antara motivasi dan kepribadian dengan *Organizational citizenship behavior* adalah **sedang** karena angka 0,588 atau 58,8 % berada pada angka 50 %
- Angka R square adalah 0,345 berasal dari 0,588², hal ini berarti 34,5 % *Organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel motivasi dan kepribadian. Sedangkan sisanya (100 % - 34,5% = 65,5 %) *Organizational citizenship behavior* dijelaskan atau dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain seperti **variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan sebagainya.**

Tabel 6. ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498.900	2	249.450	12.924	.000(a)
	Residual	945.773	49	19.301		
	Total	1444.673	51			

a. Predictors: (Constant), KEPRIBAD, MOTIVASI
b. Dependent Variable: OCB
Sumber Data : Output SPSS - Lampiran

- Dari uji Anova atau F test, didapat F hitung adalah 12,924 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi

dapat dipakai untuk memprediksi OCB, atau dapat dikatakan variabel motivasi dan kepribadian yang diberlakukan secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB

- Sedangkan F tabel dengan $df_1 = k = \text{jumlah variabel bebas} = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 52 - 2 - 1 = 49$, diperoleh nilai sebesar 3,19 hal ini berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12,924 > 3,19$, sehingga dapat dikatakan variabel

motivasi dan kepribadian secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* atau bisa disimpulkan model regresi dapat dipakai untuk memprediksi *Organizational citizenship behavior*

Tabel 7
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.183	8.138		.022	.982		
	MOTIVASI	.717	.260	.324	2.760	.008	.970	1.031
	KEPRIBADIAN	.893	.240	.437	3.723	.001	.970	1.031

a Dependent Variable: OCB

Sumber Data : Output SPSS - Lampiran

Tabel di atas menggambarkan :

- Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 0,183 + 0,717 X_1 + 0,893 X_2$
- Nilai konstanta (a) sebesar 0,183 menyatakan bahwa jika X_1 dan X_2 sama dengan nol, maka OCB sama dengan 0,183 atau dapat dikatakan jika tidak ada motivasi dan kepribadian maka OCB sebesar 0,183.
- Nilai koefisien regresi X_1 (motivasi) yang dihasilkan bertanda positif sebesar (+) 0,717 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi akan meningkatkan OCB sebesar 0,717.
- Nilai koefisien regresi X_2 (kepribadian) yang dihasilkan bertanda positif sebesar (+) 0,893 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel kepribadian akan meningkatkan OCB sebesar 0,893.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan uji t dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel 5.11 sebelumnya. Adapun hasil keputusan pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Dari hasil output tabel 5.11 diatas diperoleh nilai t hitung motivasi sebesar 2,760, sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - 2 = 52 - 2 = 50$, dan taraf kesalahan sebesar 5 % serta uji dilakukan dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 2,008, hal ini berarti bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ (2,760 \geq 2,008) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel motivasi secara sendiri-sendiri mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap OCB.

2. Kemudian nilai t hitung kepribadian yang dihasilkan sebesar 3,723, sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - 2 = 52 - 2 = 50$, dan taraf kesalahan sebesar 5 % serta uji dilakukan dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 2,008, hal ini berarti bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ (3,723 \geq 2,008) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel kepribadian secara sendiri-sendiri mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap OCB
3. Berdasarkan tabel *Correlations* di atas dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Motivasi yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,400 atau 40,0 %, kemudian variabel OCB dengan Kepribadian adalah 0,494 atau 49,4 %. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan pula bahwa Korelasi antara OCB dengan Kepribadian menunjukkan nilai yang paling besar, maka variabel kepribadian bisa dikatakan paling berpengaruh terhadap OCB dibandingkan variabel motivasi. Sehingga **Hipotesis ketiga** (H_3) yang menyatakan Motivasi berpengaruh paling dominan terhadap OCB, ditolak

Uji Asumsi Klasik

Uji Otokorelasi

Guna mengetahui ada tidaknya korelasi ganda pada variabel dependen, maka diperlukan uji otokorelasi dengan model analisis BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Syarat untuk pengujian model adalah,

- Apabila nilai $dw < dl$ (tabel), maka akan terjadi otokorelasi,

- Apabila nilai $dw > dl$ (tabel) maka tidak terjadi otokorelasi.

Berdasarkan print out pada model summary kolom Durbin – Watson, nilai yang dihasilkan adalah sebesar 1,864. Sedangkan nilai dl (tabel) sebesar 1,4339, dengan $n = 53$, $k = 3$, $\alpha = 5\%$ (lampiran) Sehingga dapat disimpulkan bahwa $dw > dl$ (1,864 > 1,4339) maka dalam penelitian ini **tidak terjadi otokorelasi** dimana nilai observasi yang berurutan dari variabel dependen tidak terjadi hubungan (korelasi).

Uji Multikolinieritas

Guna mendeteksi apakah akan terjadi multikolinieritas diantara satu atau lebih variabel bebas, maka dipergunakan model VIF (*Varian Inflation Factor*) pada *coeficients*. Syarat pengukuran adalah :

- Apabila nilai $VIF < 5$ maka tidak terjadi multikolinieritas
- Apabila nilai $VIF > 5$ maka akan terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka VIF untuk motivasi sebesar 1,031, dan kepribadian sebesar 1,031. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai VIF yang dihasilkan oleh dua variabel independen semuanya lebih kecil atau ($<$) dari 5, sehingga dalam penelitian ini **tidak terjadi multikolinieritas** antar variabel independennya.

Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi tidak terjadinya kesalahan faktor pengganggu pada variabel independennya, maka dipergunakan nilai residu. . Syarat pengukuran adalah

- Apabila nilai residu yang dihasilkan $< 3,0$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- Apabila nilai residu yang dihasilkan $> 3,0$ maka akan terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan print out nilai residu yang dihasilkan adalah sebesar -11,86 dengan standar residualnya sebesar -2,161. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residu yang dihasilkan < 3 , maka dalam penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi dan kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara parsial

Dari hasil analisis antara variabel motivasi dan kepribadian terhadap organizational citizenship behavior (OCB) guru SMA Negeri 1 Tenggarong diperoleh persamaan sebagai berikut

$$Y = 0,183 + 0,717 x_1 + 0,893 x_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui konstanta () sebesar 0,183 menyatakan bahwa jika X_1 dan X_2 , sama dengan nol maka OCB sebesar 0,183 atau dapat dikatakan jika tidak ada variabel motivasi dan kepribadian maka OCB sebesar 0,183.

Koefisien regresi X_1 motivasi bertanda positif (+) sebesar 0,717 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan dari variabel motivasi akan meningkatkan OCB sebesar 0,717 ditambah 0,183. Koefisien regresi X_2 kepribadian sebesar 0,893 menyatakan bahwa bahwa jika ada penambahan 1 satuan dari kepribadian akan meningkatkan OCB sebesar 0,893 ditambah 0,183.

Dari uji Anova atau F, F tabel dengan $df_1 = k =$ jumlah variabel bebas = 2 dan $df_2 = n - k - 1 = 52 - 2 - 1 = 49$, diperoleh nilai sebesar 3,19 hal ini berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12,924 > 3,19$, sehingga dapat dikatakan variabel motivasi dan kepribadian secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* atau bisa disimpulkan model regresi dapat dipakai untuk memprediksi *Organizational citizenship behavior*.

Dari hasil Uji t, diperoleh nilai t hitung motivasi sebesar 2,760, sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - 2 = 52 - 2 = 50$, dan taraf kesalahan sebesar 5 % serta uji dilakukan dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 2,008, hal ini berarti bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ (2,760 2,008) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel motivasi secara sendiri-sendiri mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap OCB. Sehingga hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior, diterima. Ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Lutans (2006), Djati (2009), dan Arina (2008) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap OCB

Kemudian nilai t hitung kepribadian yang dihasilkan sebesar 3,723, sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - 2 = 52 - 2 = 50$, dan taraf kesalahan sebesar 5 % serta uji dilakukan dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 2,008, hal ini berarti bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ (3,723 - 2,008) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel kepribadian secara sendiri-sendiri mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap OCB. Sehingga Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan kepribadian berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, diterima. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elfina (2004), Pratiwi (2009) dan Elanaian (2003) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa

kepribadian khususnya kepribadian yang terangkum dalam *big five* memiliki pengaruh terhadap OCB.

Angka R adalah 0,588, hal ini bahwa korelasi atau hubungan antara Motivasi dan kepribadian dengan *Organizational Citizenship behavior* adalah sedang karena angka 0,588 atau 58,8 % berada pada angka 50 % Angka R square adalah 0,345 berasal dari $0,588^2$, hal ini berarti 34,5 % *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Motivasi dan kepribadian. Sedangkan sisanya ($100\% - 34,5\% = 65,5\%$) *Organizational Citizenship Behavior* dijelaskan atau dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain seperti variabel kepuasan kerja (Arina:2008), komitmen organisasi (Elfina:2004, Djati:2009), budaya organisasi, iklim organisasi (Organ:1995) dan sebagainya.

Berdasarkan tabel *Correlations* di atas dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Motivasi yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,400 atau 40,0 %, kemudian variabel OCB dengan Kepribadian adalah 0,494 atau 49,4 %. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan pula bahwa Korelasi antara OCB dengan Kepribadian menunjukkan nilai yang paling besar, maka variabel kepribadian bisa dikatakan paling berpengaruh terhadap OCB dibandingkan variabel motivasi. Sehingga Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Motivasi berpengaruh paling dominan terhadap OCB, ditolak. Peneliti menduga variabel kepribadian memiliki pengaruh lebih besar terhadap OCB dibandingkan variabel motivasi terhadap OCB pada lingkungan organisasi didasarkan pada pemikiran bahwa faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri seseorang dan lebih sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap OCB.. Di samping itu, karena karakteristik bangsa Indonesia yang menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan tolong-menolong (Koentjaraningrat dalam Adri-ansyah, 2003) dan peringkat Indonesia yang tinggi dalam dimensi kolektivisme (Hofstede, 1991) maka bangsa Indonesia diduga akan menampilkan OCB yang tinggi. Yang tentunya hal ini juga terjadi di SMA Negeri 1 Tenggara. Menurut Moorman dan Blakely (1995), individu yang memiliki nilai kolektivistik tinggi cenderung menimbulkan OCB yang tinggi pula

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Masing masing variabel motivasi dan kepribadian secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Ini bisa dilihat dari uji F yang dilanjutkan dengan uji t yang menyatakan bahwa H1 dan H2, diterima, dimana Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan untuk hipotesis kedua menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Dari hasil analisis itu juga didapat hasil bahwa variabel kepribadian merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Ini dapat dilihat dari hasil korelasi kepribadian besar korelasi sebesar 49,4 % sedangkan motivasi sebesar 40%. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi paling berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* ditolak.
3. Hasil analisis regresi untuk penelitian kali ini menghasilkan persamaan $Y = 0,183 + 0,717 X_1 + 0,893 X_2$. Dari persamaan tersebut dapat diketahui konstanta () sebesar 0,183 menyatakan bahwa jika X_1 dan X_2 , sama dengan nol maka OCB sebesar 0,183 atau dapat dikatakan jika tidak ada variabel motivasi dan kepribadian maka OCB sebesar 0,183.
4. hasil analisis Angka R adalah 0,588, hal ini bahwa korelasi atau hubungan antara Motivasi dan kepribadian dengan *Organizational Citizenship behavior* adalah sedang karena angka 0,588 atau 58,8 % berada pada angka 50 %. Angka R square adalah 0,345 berasal dari $0,588^2$, hal ini berarti 34,5 % *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Motivasi dan kepribadian. Sedangkan sisanya ($100\% - 34,5\% = 65,5\%$) *Organizational Citizenship Behavior* dijelaskan atau dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian kali ini seperti variabel kepuasan kerja (Ari-na:2008), komitmen organisasi (Elfina:2004, Pandja:2009), budaya organisasi, iklim organisasi (Organ:1995) dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arina Ratna P, 2008. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak (Studi Pada Pegawai Kontrak Di Universitas Diponegoro Semarang)*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro.
- Bilson Simamora, 2004. *Riset Pemasaran : Falsafah, Teori dan Aplikasi*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Debora Elfina Purba, Ali Nina, 2004. *Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior*. Jurnal Makara, Sosial Humaniora, Vol. 8, No. 3, Desember 2004: 105-111
- Friedman, Howard dan Schustack, Miriam, 2008. *Kepribadian : Teori Klasik dan Riset Modern*. PENERBIT ERLANGGA, Jakarta.
- Hannah Dara Vanzuela Garay, 2006. *Kinerja Extra Role dan Kebijakan Kompensasi*. Jurnal Kajian Bisnis Dan Manajemen. Sinergi. Volume 08 No.1, Januari 2006.
- Hossam Abu Elanain, 2007. *Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior : Does Personality Influence Empolyee Citizenship?.* Journal International Review of Business Research Papers. Vol 3 No.4 October 2007. Pp. 31-34.
- Husaini Usman, 2006. *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar, 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. ANDI, Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan, 2007. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta
- Nuraida dan Nilam, 2007. *Kepribadian, Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kewargaorganisasian*. Jurnal Psikologi, Vol. 1 No.1. Desember 2007. Fakultas Psikologi. Universitas Gunadarma
- Organ , Deniss W, et al, 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications Inc. USA. http://books.google.co.id/books?id=chbOCYIj9soC&printsec=frontcover&dq=organizational+citizenship+behavior&hl=id&ei=SrjITdTUHY_mvQPInPXoBQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCcQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false. Diakses pada tanggal 20 April 2011.
- Podsakoff et al, 2000. *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. Journal of Management. Vol. 26, No. 3, 513–563. Indiana University.
- Pratiwi Jayanti, 2009. *Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Antara Pegawai Dengan Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert*. Skripsi Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Rini Metia, 2009. *Anilisis Pengaruh Teori Lima Besar (Big Five) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Perum Pegadaian Medan*. Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Cet. 12. Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. PT INDEKS Kelompok Gramedia, Jakarta.
- S. Pandja Djati, 2009. *Variabel Anteseden Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Service Quality Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Surabaya*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.7, No.3 Agustus 2009.
- Sugiyono, 2005. *Statistik Untuk Penelitian, Cetakan Kelima*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2007. *Statistik Untuk Penelitian*, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta
- Winardi, J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada, Yogyakarta.
- Zurasaka, 2008. *Perilaku Organisasi*. 25 November 2008. <http://zurasaka.wordpress.com/>. Diakses pada tanggal 30 April 2011