BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

1934 Biro Perusahaan (Perda untuk menggunakan pasar dalam pengurusan Haminte Kota Bandung pada Tahun 1934/ provincial Blad Van West Java No. 10).

1971 Biro Perusahaan Pasar pada Dinas Pendapatan Daerah dipimpin oleh kepala seksi Perusahaan Pasar yaitu Bapak Dudu Abdurachim, BBA dengan Walikota Bapak Otje Djundjunan.

1975 UPTD Pasar pada Dinas Pendapatan Daerah dipimpin oleh Bapak H. Mamad Efendi.

1985 Dibentuk Dinas Pasar Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung dipimpin oleh Bapak H. Mamad Efendi.

Sejalan dengan arah kebijakan Pemerintah dan berkaitan dengan Otonomi Daerah, Dinas Pengelolaan Pasar Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung berubah nomenklatur menjadi Dinas Pengelolaan pasar Kota Bandung berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 5 Tahun 2001 tentang Pembentukan dan susunan organisasi dinas Daerah Kota Bandung. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2007 & Nomor 2 Tahun 2002 tentang perusahaan Daerah Pasar Bermartabat Kota bandung terjadi perubahan kelembagaan dari Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bandung menjadi perusahaan Daerah pasar Bermartabat Kota Bandung yang berlaku efektif tanggal 1 Februari 2008.

Visi, misi dan maksud dan tujuan yang dimiliki PD Pasar Bermartabat Kota Bandung adalah sebagai berikut :

Visi : "Menjadi perusahaan pengelola perpasaran tyang mandiri dan berkelas dunia"

Adapun misi yang dimilik PD Pasar Bermartabat Kota Bandung yaitu antara lain

Misi :

1. Meningkatkan mutu pelayan kepada masyarakat pedagang dan masyarakat konsumen
2. Meningkatkan potensi pendapatan perusahaan melalui pengembangan unit usaha lain yang mendukung sehingga dapat berkontribusi bagi P.A.D Kota Bandung
3. Meningkatkan kualitas dan pembimbing personil/karyawan perusahaan sehingga dapat menjadi sumber daya manusia yang handal berkompeten dan berkinerja baik
4. Meningkatkan hubungan kemitraan, baik dengan pedagang, mitra pengelola pasar, serta kemitraan dengan perusahaan swasta terkait lainnya

Maksud dan Tujuan :

PD Pasar Bermartabat didirikan dengan maksud dan tujuan:

a. menyediakan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan lingkup usahanya;

b. meningkatkan pendapatan asli daerah;

c. turut serta melaksanakan pembangunan daerah dan menunjang kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi; turut serta melaksanakan pembangunan daerah dan menunjang kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi;

d. pembangunan di bidang pengelolaan pasar serta dibidang usaha barang dan jasa yang berkaitan dengan pengelolaan pasar dengan menerapkan prinsip prinsip tata kelola perusahaan yang baik;

e. memanfaatkan sumber daya dan aset yang dimiliki Perusahaan Daerah guna meningkatkan produktivitas barang dan jasa yang bermutu tinggi.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

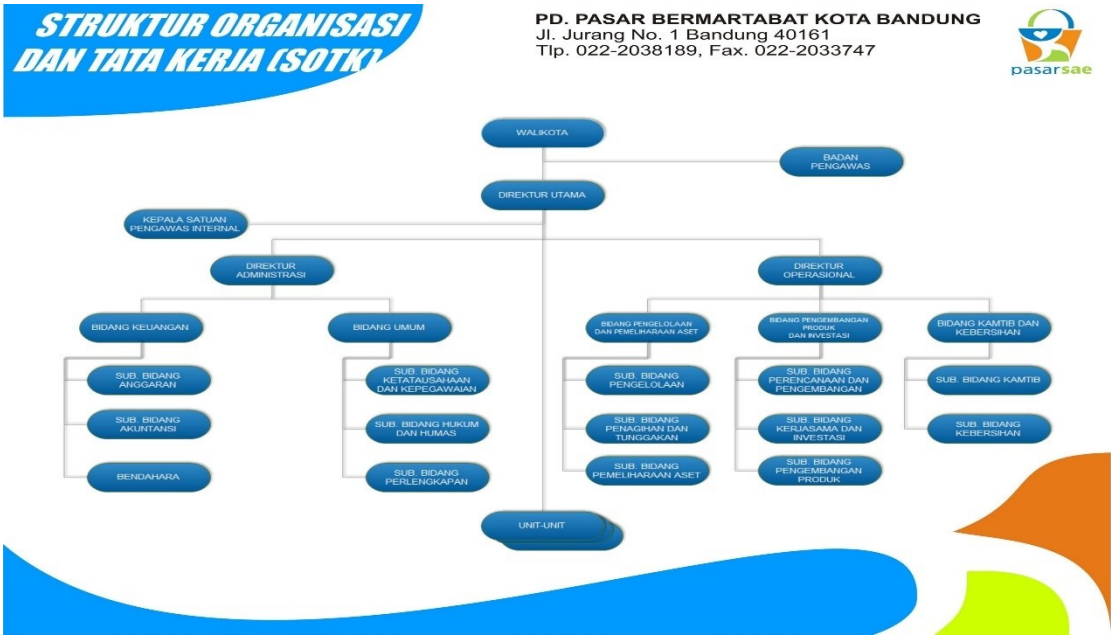
Robbins dan Coulter (2007:284) "Struktur organisasi dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan".

Handoko (2003:169) "Struktur organisasi didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola".

Gibson dkk (2002:9) "Struktur organisasi adalah pola formal mengelompokkan orang dan pekerjaan".

Dari beberapa definisi tersebut bahwa dapat diketahui bahwa struktur organisasi menggambarkan kerangka dan susunan hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi, juga menunjukkan hierarki organisasi dan struktur sebagai wadah untuk menjalankan wewenang, tanggung jawab dan sistem pelaporan terhadap atasan. Struktur organisasi dapat

menghindari atau mengurangi kesimpangsiuran dalam pelaksanaan tugas yang sedang dikerjakan.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

Sumber (WebsitePPID Kota Bandung)

4.2 Karakter Responden

Berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarkan kuisioner ke 100 responden di PD Pasar Bermatabat Kota Bandung, karakteristik yang diteliti di dalam kuesioner yang disebarkan ke 100 responden PD Pasar Bermatabat Kota Bandung adalah jenis kelamin dan jabatan di PD Pasar Bermatabat Kota Bandung, berikut akan di presentasikan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Perusahaan

NO	Jenis	Frekwensi (F)	Persentase
1	**Pria**	**63**	**63%**
2	Wanita	37	37%
3	Jumlah	100	100%

(Sumber: PD. Pasar Bermatabat Kota Bandung, 2018)

Tabel 4.1 menjelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari data yang disajikan pada Tabel 4.1 terlihat bahwa sebagian besar responden atau pegawai PD Pasar Bermatabat Kota Bandung sebanyak 63 orang atau 63% adalah karyawan pria. Disimpulkan bahwa di P.D Pasar Bermatabat Kota Bandung Mayoritas pegawainya berjenis kelamin pria.

Menurut Romauli Nainggolan (2016:4) Dalam pendekatan struktur jaringan social ada ikatan kerja "kuat" dan "lemah". Ikatan kerja "kuat" mengacu kepada pria dan ikatan kerja "lemah" mengacu kepada wanita. Dari pendekatan ini wanita dianggap lemah mulai dari membangun ikatan kerja, membuka jaringan kerja dan lemah dalam strategi.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	%
1	20-30 tahun	22	22 %
2	31-40 tahun	36	36%
3	41-50 tahun	42	42%
Total		**100**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan

Tabel 4.2 menjelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan usia. Dari data yang disajikan pada Tabel 4.2 terlihat bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di PD. Pasar Bermatabat Kota Bandung berusia 41-50 tahun dengan persentase 42%.

Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) Desember 2010 menyebutkan berdasarkan katagori usia PNS, untuk usia PNS 46-50 merupakan usia paling banyak dari jumlah PNS yaitu mencapai 953.546 orang, disusul dengan usia 41-45 dengan jumlah 882.313 orang.
Menurut Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Rusman Heriawan mengatakan bahwa batas bawah usia produktif adalah 18 tahun meskipun batas atasnya bisa diperdebatkan karena tergantung pada profesi atau jenis pekerjaannya. Rusman menuturkan untuk pekerjaan yang berkaitan dengan fisik, usia produktif hingga 55 tahun adalah ideal. Sedangkan untuk guru, orang kantoran diatas 60 pun masih dianggap produktif."Dari referensi yang ada, kebanyakan menyebut usia produktif 18-60 tahun," kata Rusman kepada detikFinance, Senin (29/8/2011).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	S3	6	6%
2	S2	6	6%
3	S1	27\	27%
4	D3	18	18%
5	SLTA	43	43%
6	SLTP	0	0%
7	SD	0	0%
Total		**100**	**100**

Sumber : Hasil Pengolahan

Tabel 4.3 menjelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan. Dari data yang disajikan pada tabel 4.3 terlihat bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada PD. Pasar Bermatabat Kota Bandung adalah SLTA sebanyak 43 orang dengan persentase 43%.

Deputi Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Bidang Sumber Daya Manusia Tasdik Kinanto menilai buruknya kinerja instansi atau lembaga pemerintah disebabkan

karena sumber daya manusia rendah. Ia mencontohkan, saat ini jumlah pegawai negeri sipil mencapai 3,7 juta, sekitar 40 persen di antaranya berpendidikan SLTA. Rendahnya tingkat pendidikan, katanya, berimbas langsung pada masalah kualitas dan kinerja instansi atau lembaga. Karena itu, menurutnya, pemerintah akan mengembangkan pendidikan dan pelatihan di semua instansi atau lembaga untuk mengembangan potensi pegawai (TEMPO *Interaktif*, Jakarta:13/03/17).

4.3 Analisis Deskripsi

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai variabel Pengaruh Motivasi kerja dan Iklim Organisasi *terhadap Organitational citizenship behavior,* dengan responden penelitian sebanyak 100 orang. Sedangkan untuk melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai prosentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh yang disajikan untuk setiap indikator, yang dilengkapi dengan garis kontinum. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap persentase skor tanggapan responden yang diperoleh dengan dengan menggunakan kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) sebagai berikut :

Tabel 4.4
Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria

1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup Baik
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:85).

Berikut disajikan tanggapan responden pada setiap variabelnya masing-masing berdasarkan variabel penelitian sebagai berikut :

4.3.1` Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X_1)

Variabel Motivasi Kerja dibentuk oleh 3 indikator, berikut disajikan hasil analisis deskriptif dan berdasarkan pendekatan distribusi frekuensi, persentase dan persentase skor yang diperoleh dengan hasil sebagai berikut :

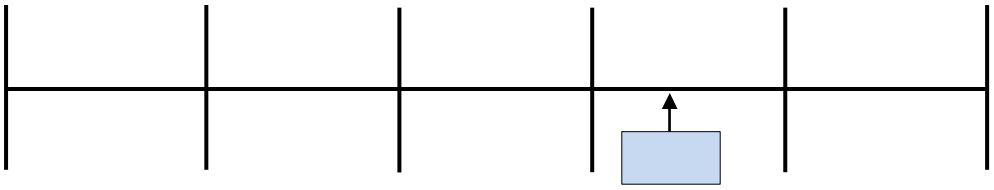
Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Arah Perilaku

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Saya berusaha berprilaku yang baik dan benar	F	11	41	39	9	0	100	354	500	70,8%
		%	11%	41%	39%	9%	0%	100%			
2	Saya merasa reward membuat perilaku saya untuk semangat dalam bekerja	F	12	45	37	5	1	100	362	500	72,4%
		%	12%	45%	37%	5%	1%	100%			
Total									**716**	**1000**	**71,6%**

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa dari 2 pernyataan yang mewakili indikator arah perilaku diperoleh persentase skor sebesar 71,6%, Nilai 71,6% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong baik, sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 28,4%, yang menunjukan bahwa

masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai peryataan "saya berusaha berprilaku dengan baik dan benar" yang artinya masih ada saja pegawai yang tidak memiliki prilaku yang baik seperti contoh : "bolos dalam bekerja", dari perolehan persentase tersebut sebesar selanjutnya persentase skor yang telah diperoleh disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.2
Garis Kontinum Indikator Arah Perilaku

Berdasarkan gambar garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 71,6% termasuk ke dalam kategori "Baik" karena nilai tersebut berada pada interval antara "68,1%-84,0%". Hasil tersebut menunjukan bahwa variabel Motivasi Kerja berdasarkan indikator arah perilaku pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung adalah tergolong baik.

Tabel 4.6

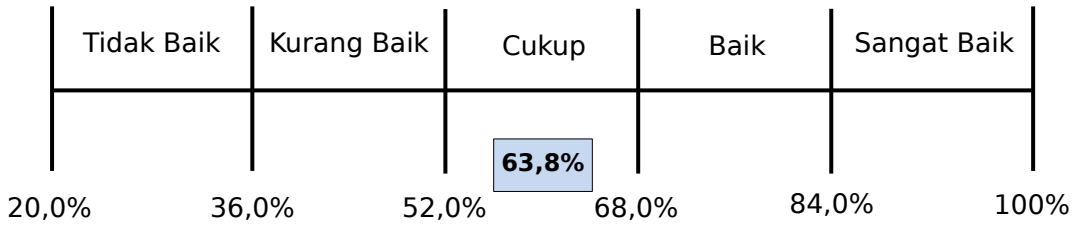
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Tingkat Usaha

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Dengan tidak bolos kerja membuat	F	3	31	47	15	4	100	314	500	62,8%

	pekerjaan saya stabil dalam kesetaraan	%	3%	31%	47%	15%	4%	100%			
2	Saya ingin melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mendapatkan hasil yang maksimal	F	3	31	55	9	2	100	324	500	64,8%
		%	3%	31%	55%	9%	2%	100%			
Total									**638**	**1000**	**63,8%**

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 2 pernyataan yang mewakili indikator tingkat usaha diperoleh persentase skor sebesar 63,8%, Nilai 63,8% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup, sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 36,2%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai peryataan "tidak bolosnya dalam bekerja membuat saya stabil dalam kesetaraan" yang artinya masih ada saja pegawai yang sering membolos, membuat kesetaraan atau deadline dalam bekerja tidak sesuai, dari perolehan persentase tersebut sebesar selanjutnya persentase skor yang telah diperoleh disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Garis Kontinum Indikator Tingkat Usaha

Berdasarkan gambar garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 63,8% termasuk ke dalam kategori

"Cukup" karena nilai tersebut berada pada interval antara "52,1%-68,0%". Hasil tersebut menunjukan bahwa variabel Motivasi Kerja berdasarkan indikator tingkat usaha pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung adalah tergolong cukup.

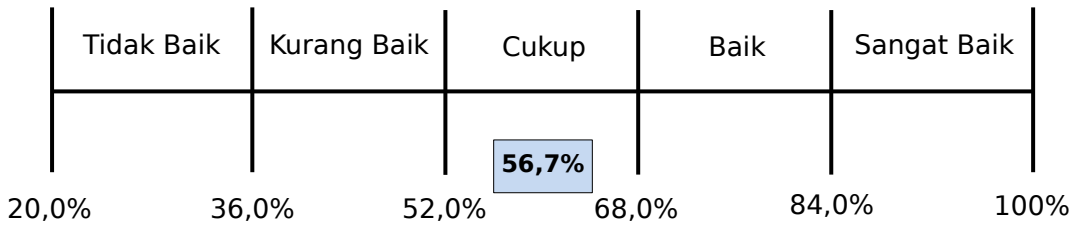
Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Tingkat Kegigihan

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Saya Tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah	F	1	22	42	32	3	100	286	500	57,2%
		%	1%	22%	42%	32%	3%	100%			
2	Teguran dari atasan membuat saya semakin termotivasi	F	0	23	40	32	5	100	281	500	56,2%
		%	0%	23%	40%	32%	5%	100%			
Total									**567**	**1000**	**56,7%**

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 1 pernyataan yang mewakili indikator tingkat kegigihan diperoleh persentase skor sebesar 56,7%, Nilai 56,7% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup, sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 43,3%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai peryataan "teguran dari atasan membuat saya semakin termotivasi" yang artinya teguran dalam kesalahan bekerja dari atasan masih terbilang rendah , dari perolehan persentase tersebut sebesar selanjutnya persentase skor yang telah diperoleh disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.4
Garis Kontinum Indikator Tingkat Kegigihan

Berdasarkan gambar garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 56,7% termasuk ke dalam kategori "Cukup" karena nilai tersebut berada pada interval antara "52,1%-68,0%". Hasil tersebut menunjukan bahwa variabel Motivasi Kerja berdasarkan indikator tingkat kegigihan pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung adalah tergolong cukup.

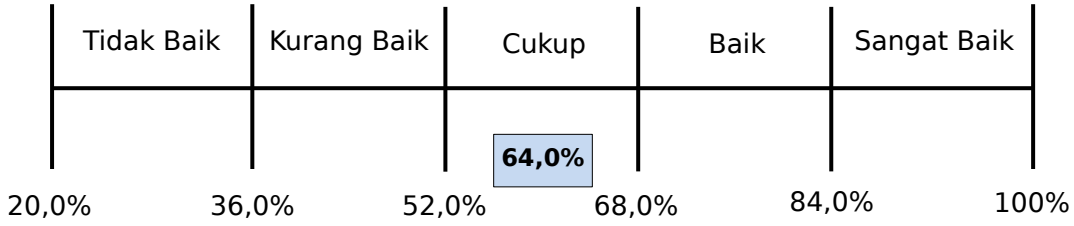
Tabel 4.8
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Indikator	Total Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase	Kategori
1	Arah Perilaku	2	716	1000	71,6%	Baik
2	Tingkat Usaha	2	638	1000	63,8%	Cukup
3	Tingkat Kegigihan	2	567	1000	56,7%	Cukup
Total		**6**	**1921**	**3000**	**64,0%**	**Cukup**

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2018

Berdasarkan table 4.10 di atas dapat dilihat persentase skor jawaban responden terhadap 3 indikator mengenai variabel Motivasi Kerja, persentase skor tertinggi sebesar 71,6% terdapat pada indikator arah perilaku termasuk dalam kategori baik, sedangkan persentase skor terendah sebesar 56,7% terdapat pada indikator tingkat kegigihan termasuk dalam kategori cukup.

Adapun persentase skor dari keseluruhan jawaban responden yang diperoleh adalah sebesar 64,0% apabila nilai tersebut disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.5
Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 64,0%. Nilai 64,0% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup, sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 36%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai indikator "tingkat kegigihan" yang artinya masih ada saja pegawai yang patah semangat dalam menghadapi masalah dalam bekerja, dari perolehan persentase tersebut sebesar termasuk ke dalam kategori "Cukup" karena nilai tersebut berada pada interval antara "52,1%-68,0%". Hasil tersebut

menunjukan bahwa Motivasi Kerja pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung adalah tergolong cukup.

Menurut George dan Jones (2005) ada tiga indikator dalam motivasi kerja (dalam Sutanto dan Tania, 2013), yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih orang tersebut saat bekerja, tingkat usaha mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam bekerja, sedangkan tingkat kegigihan lebih kepada mental seseorang dalam menghadapi masalah

4.3.2 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Iklim Organisasi (X_2)

Variabel Iklim Organisasi dibentuk oleh 5 indikator, berikut disajikan hasil analisis deskriptif dan berdasarkan pendekatan distribusi frekuensi, persentase dan persentase skor yang diperoleh dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9

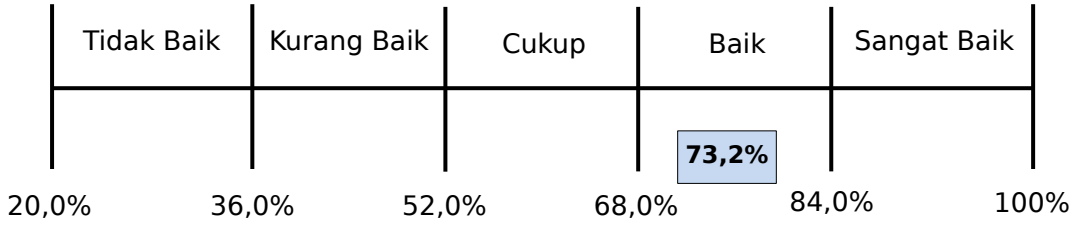
Tanggapan Responden Mengenai Indikator *Indentity*

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Saya merasa pembagian tugas dalam organisasi sudah jelas sesuai dengan peran saya	F	15	46	29	10	0	100	366	500	73,2%
		%	15%	46%	29%	10%	0%	100%			
Total									**366**	**500**	**73,2%**

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 1 pernyataan yang mewakili indikator *indentity* diperoleh persentase skor sebesar 73,2%, Nilai 73,2% tersebut jika

mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong baik, sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 26,8%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai peryataan "saya merasa pembagian tugas dalam organisasi sudah jelas sesuai dengan peran saya" yang artinya masih ada ketidak jelasan atau pembagian jobdesk yang tidak sesuai perannya",dari perolehan persentase tersebut sebesar selanjutnya persentase skor yang telah diperoleh disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.6
Garis Kontinum Indikator *Indentity*

Berdasarkan gambar garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 73,2% termasuk ke dalam kategori "Baik" karena nilai tersebut berada pada interval antara "68,1%-84,0%". Hasil tersebut menunjukan bahwa variabel Iklim Organisasi berdasarkan indikator *indentity* pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung adalah tergolong baik.

Tabel 4.9

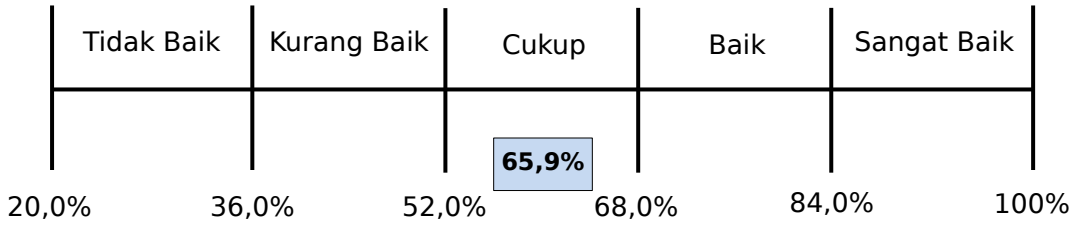
Tanggapan Responden Mengenai Indikator *Responsibility*

No	Pernyataan	Bobot Tanggapan					Total	Skor	Skor	Persen-

2	Saya merasa telah diterima dengan baik diorganisasi saya	F	7	35	44	13	1	100	334	500	66,8%
		%	7%	35%	44%	13%	1%	100%			
Total									**659**	**1000**	**65,9%**

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 2 pernyataan yang mewakili indikator *responsibility* diperoleh persentase skor sebesar 65,9%, Nilai 65,9% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup, sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 34,1%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai peryataan "saya merasa terlibat dalam proses pekerjaan yang sedang berjalan" yang artinya masih ada ketidak terlibatan pegawai dalam pekerjaan yang sedang berjalan, selanjutnya persentase skor yang telah diperoleh disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1
Garis Kontinum Indikator *Responsibility*

Berdasarkan gambar garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 65,9% termasuk ke dalam kategori "Cukup" karena nilai tersebut berada pada interval antara "52,1%-68,0%". Hasil tersebut

menunjukan bahwa variabel Iklim Organisasi berdasarkan indikator *responsibility* pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung adalah tergolong cukup.

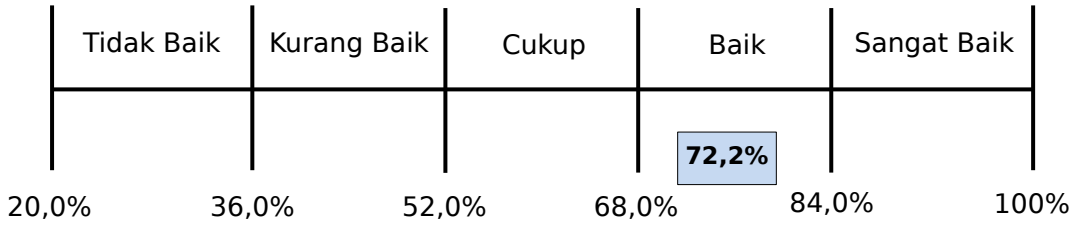
Tabel 4.10

Tanggapan Responden Mengenai Indikator *Support*

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Saya merasa diberikan imbalan atas kerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan	F	17	36	38	9	0	100	361	500	72,2%
		%	17%	36%	38%	9%	0%	100%			
Total									**361**	**500**	**72,2%**

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 1 pernyataan yang mewakili indikator *support* diperoleh persentase skor sebesar 72,2%, Nilai 72,2% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong baik, sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 27,8%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai peryataan "saya merasa diberikan imbalan atas kerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan " yang artinya masih ada saja pegawai yang tidak diberi imbalan atas kerja kerasnya, selanjutnya persentase skor yang telah diperoleh disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.2

Garis Kontinum Indikator *Support*

Berdasarkan gambar garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 72,2% termasuk ke dalam kategori "Baik" karena nilai tersebut berada pada interval antara "68,1%-84,0%". Hasil tersebut menunjukan bahwa variabel Iklim Organisasi berdasarkan indikator *support* pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung adalah tergolong baik.

Tabel 4.1

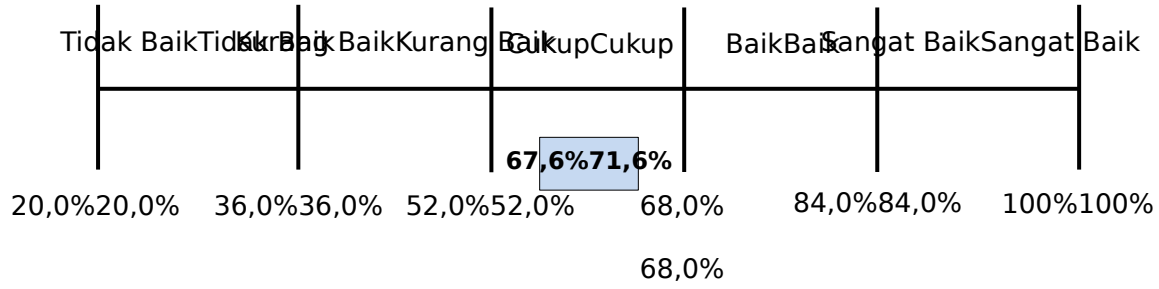
Tanggapan Responden Mengenai Indikator *Warm*

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Saya merasa di suasana kerja yang baik dalam organisasi	F	3	45	41	9	2	100	338	500	67,6%
		%	3%	45%	41%	9%	2%	100%			
Total									**338**	**500**	**67,6%**

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 1 pernyataan yang mewakili indikator *warm* diperoleh persentase skor sebesar 67,6%, Nilai 67,6% tersebut jika

mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup, sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 28,4%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai peryataan "saya merasa disuasana kerja yang baik " yang artinya masih ada saja pegawai yang tidak ditempatkan disuasana yang baik, selanjutnya persentase skor yang telah diperoleh disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.9

Garis Kontinum Indikator *Warm*

Berdasarkan gambar garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 67,6% termasuk ke dalam kategori "Cukup" karena nilai tersebut berada pada interval antara "52,1%-68,0%". Hasil tersebut menunjukan bahwa variabel Iklim Organisasi berdasarkan indikator *warm* pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung adalah tergolong cukup.

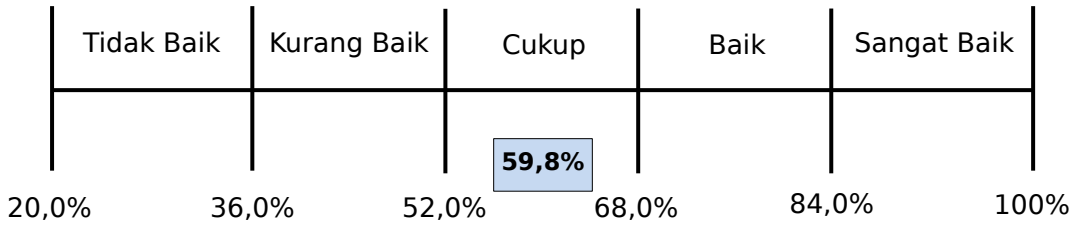
Tabel 4.12

Tanggapan Responden Mengenai Indikator *Conflict*

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Saya merasa hubungan antara bawahan dengan pimpinan maupun bawahan dengan bawahan terjalin dengan harmonis	F	0	30	42	25	3	100	299	500	59,8%
		%	0%	30%	42%	25%	3%	100%			
Total									**299**	**500**	**59,8%**

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 1 pernyataan yang mewakili indikator *conflict* diperoleh persentase skor sebesar 59,8%, Nilai 59,8% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup, sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 40,2%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai peryataan "saya merasa hubungan antara bawahan dengan pimpinan maupun bawahan dengan bawahan terjalin dengan harmonis" yang artinya masih ada ketidak harmonisan antar pegawai, selanjutnya persentase skor yang telah diperoleh disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.10

Garis Kontinum Indikator *Conflict*

Berdasarkan gambar garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 59,8% termasuk ke dalam kategori

"Cukup" karena nilai tersebut berada pada interval antara "52,1%-68,0%". Hasil tersebut menunjukan bahwa variabel Iklim Organisasi berdasarkan indikator *conflict* pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung adalah tergolong cukup.

Tabel 4.13

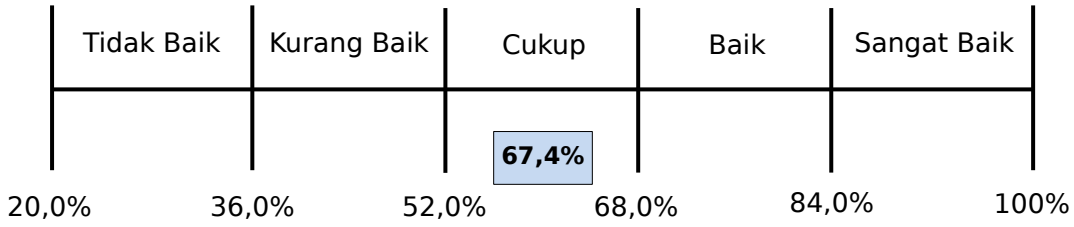
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Iklim Organisasi

No	Indikator	Total Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase	Kategori
1	*Indentity*	1	366	500	73,2%	Baik
2	*Responsibility*	2	659	1000	65,9%	Cukup
3	*Support*	1	361	500	72,2%	Baik
4	*Warm*	1	338	500	67,6%	Cukup
5	*Conflict*	1	299	500	59,8%	Cukup
Total		**6**	**2023**	**3000**	**67,4%**	**Cukup**

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat persentase skor jawaban responden terhadap 5 indikator mengenai variabel Iklim Organisasi, persentase skor tertinggi sebesar 73,2% terdapat pada indikator *indentity* termasuk dalam kategori baik, sedangkan persentase skor terendah sebesar 59,8% terdapat pada indikator *conflict* termasuk dalam kategori cukup.

Adapun persentase skor dari keseluruhan jawaban responden yang diperoleh adalah sebesar 67,4% apabila nilai tersebut disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.10
Garis Kontinum Variabel Iklim Organisasi

Berdasarkan gambar garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 67,4% Nilai 67,4% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup, sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 32,4%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai indikator "conflict", yang dimana perselisihan masih sering terjadi antar rekan kerja, nilai tersebut berada pada interval antara "52,1%-68,0%". Hasil tersebut menunjukan bahwa Iklim Organisasi pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung adalah tergolong cukup.

Litwin dan Stringer (Toulson & Smith, 2009) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana lingkungan kerja diasumsikan akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan

4.3.3 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* dibentuk oleh 5 indikator, berikut disajikan hasil analisis deskriptif dan berdasarkan pendekatan distribusi frekuensi, persentase dan persentase skor yang diperoleh dengan hasil sebagai berikut :

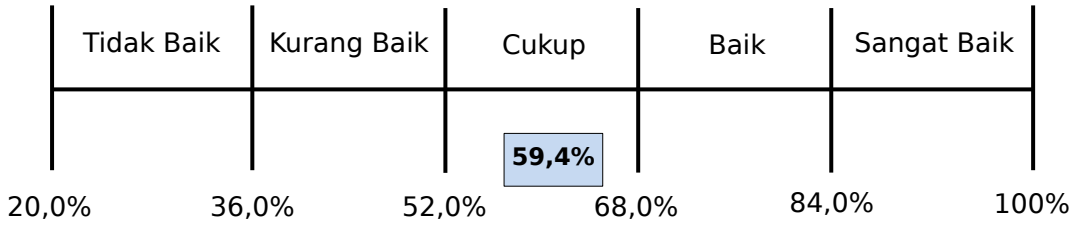
Tabel 4.14

Tanggapan Responden Mengenai Indikator *Altruism*

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Saya selalu berinisiatif dalam membantu rekan kerja ketika beban perkerjaannya meningkat	F	0	28	43	27	2	100	297	500	59,4%
		%	0%	28%	43%	27%	2%	100%			
Total									**297**	**500**	**59,4%**

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 1 pernyataan yang mewakili indikator *altruism* diperoleh persentase skor sebesar 59,4%, Nilai 59,4% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup, sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 40,6%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai peryataan "saya selalu berinisiatip dalam membantu rekan kerja ketika beban pekerjaannya meningkat" yang artinya masih ada saja pegawai yang tidak memiliki rasa kepedulian terhadap rekan kerjanya, selanjutnya persentase skor yang telah diperoleh disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.11

Garis Kontinum Indikator *Altruism*

Berdasarkan gambar garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 59,4% termasuk ke dalam kategori "Cukup" karena nilai tersebut berada pada interval antara "52,1%-68,0%". Hasil tersebut menunjukan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* berdasarkan indikator *altruism* pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung adalah tergolong cukup.

Tabel 4.2

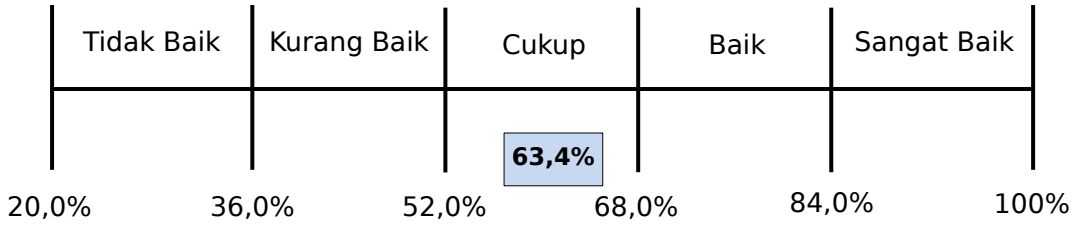
Tanggapan Responden Mengenai Indikator *Sportsmanship*

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Saya mau melaksanakan pekerjaan melebihi deskripsi pekerjaan yang ditugaskan	F	8	18	59	13	2	100	317	500	63,4%
		%	8%	18%	59%	13%	2%	100%			
Total									**317**	**500**	**63,4%**

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 1 pernyataan yang mewakili indikator *sportsmanship* diperoleh persentase skor sebesar 63,4%, Nilai 63,4% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup, sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 36,6%, yang menunjukan bahwa

masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai peryataan "saya mau melaksanakan pekerjaan melebihi deskripsi pekerjaan yang ditugaskan" yang artinya masih ada saja pegawai yang kadang acuh terhadap rekannya yang kesusahan, selanjutnya persentase skor yang telah diperoleh disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3

Garis Kontinum Indikator *Sportsmanship*

Berdasarkan gambar garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 63,4% termasuk ke dalam kategori "Cukup" karena nilai tersebut berada pada interval antara "52,1%-68,0%". Hasil tersebut menunjukan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* berdasarkan indikator *sportsmanship* pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung adalah tergolong cukup.

Tabel 4.16

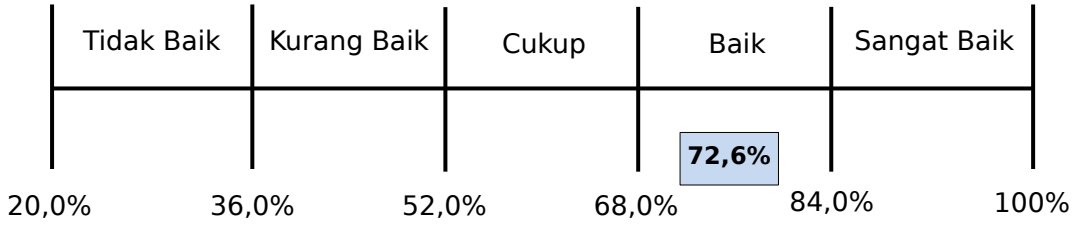
Tanggapan Responden Mengenai Indikator *Conscientiousness*

No	Pernyataan	Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				

1	Saya selalu menerima setiap kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi tanpa mengeluh	F	19	33	40	8	0	100	363	500	72,6%
		%	19%	33%	40%	8%	0%	100%			
Total									**363**	**500**	**72,6%**

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 1 pernyataan yang mewakili indikator *conscientiousness* diperoleh persentase skor sebesar 72,6%, Nilai 72,6% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong baik, sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 27,4%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai peryataan "saya selalu menerima setiap kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi tanpa mengeluh" yang artinya masih ada saja pegawai yang mengeluh akan kebijakan yang sudah ditetapkan", selanjutnya persentase skor yang telah diperoleh disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.13
Garis Kontinum Indikator *Conscientiousness*

Berdasarkan gambar garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 72,6% termasuk ke dalam kategori "Baik" karena nilai tersebut berada pada interval antara "68,1%-84,0%". Hasil tersebut

menunjukan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* berdasarkan indikator *conscientiousness* pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung adalah tergolong baik.

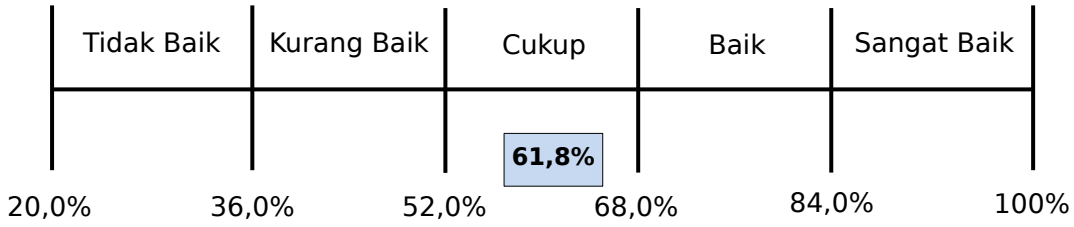
Tabel 4.17

Tanggapan Responden Mengenai Indikator *Civic Virtue*

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Saya selalu mencoba untuk tidak membuat masalah maupun mencela rekan kerja untuk menhindari perselisihan antar rekan kerja	F	3	17	66	14	0	100	309	500	61,8%
		%	3%	17%	66%	14%	0%	100%			
Total									**309**	**500**	**61,8%**

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 1 pernyataan yang mewakili indikator *civic virtue* diperoleh persentase skor sebesar 61,8%, Nilai 61,8% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup, sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 38,2%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai peryataan "saya selalu mencoba untuk tidak membuat masalah maupun mencela rekan kerja untuk menghindari perselisihan antar rekan kerja " yang artinya masih ada saja pegawai yang memiliki sifat egois sehingga timbulnya perselisihan", selanjutnya persentase skor yang telah diperoleh disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.14

Garis Kontinum Indikator *Civic Virtue*

Berdasarkan gambar garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 61,8% termasuk ke dalam kategori "Cukup" karena nilai tersebut berada pada interval antara "52,1%-68,0%". Hasil tersebut menunjukan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* berdasarkan indikator *civic virtue* pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung adalah tergolong cukup.

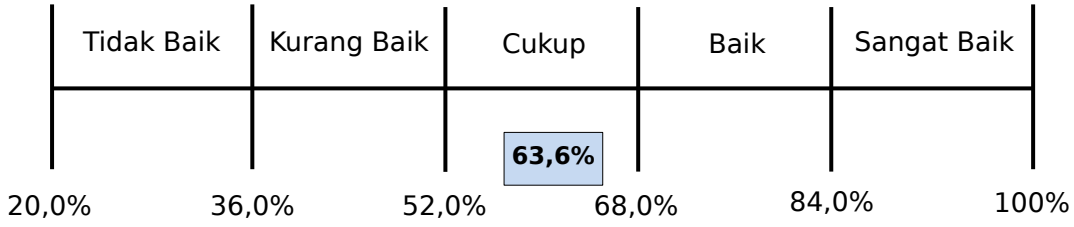
Tabel 4.18

Tanggapan Responden Mengenai Indikator *Courtesy*

No	Pernyataan		Bobot Tanggapan					Total	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Saya selalu peduli terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi	F	3	24	62	10	1	100	318	500	63,6%
		%	3%	24%	62%	10%	1%	100%			
Total									**318**	**500**	**63,6%**

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 1 pernyataan yang mewakili indikator *courtesy* diperoleh persentase skor sebesar 63,6%, Nilai 63,6% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup, sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 36,4%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai peryataan "saya selalu peduli terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi" yang artinya masih ada saja pegawai yang kurang peduli terhadap perubahan yang terjadi pada organisasi",selanjutnya persentase skor yang telah diperoleh disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.15
Garis Kontinum Indikator *Courtesy*

Berdasarkan gambar garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 63,6% termasuk ke dalam kategori "Cukup" karena nilai tersebut berada pada interval antara "52,1%-68,0%". Hasil tersebut menunjukan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* berdasarkan indikator *courtesy* pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung adalah tergolong cukup.

Tabel 4.19

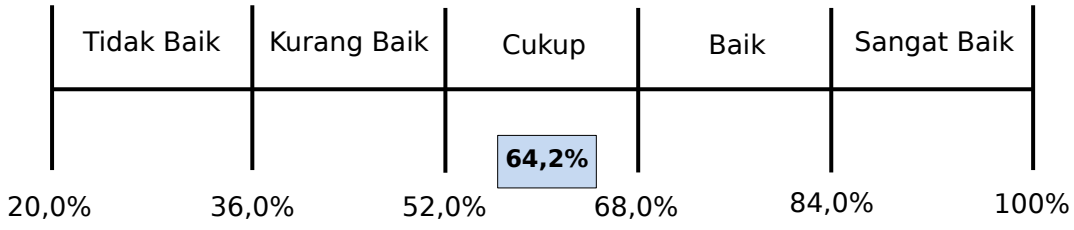
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai *Organizational Citizenship Behaviour*

No	Indikator	Total Item	Skor Aktual	Skor Ideal	Persen-tase	Kategori
1	*Altruism*	1	297	500	59,4%	Cukup
2	*Sportsmanship*	1	317	500	63,4%	Cukup
3	*Conscientiousness*	1	363	500	72,6%	Baik
4	*Civic virtue*	1	309	500	61,8%	Cukup
5	*Courtesy*	1	318	500	63,6%	Cukup
Total		**5**	**1604**	**2500**	**64,2%**	**Cukup**

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat persentase skor jawaban responden terhadap 5 indikator mengenai variabel *Organizational Citizenship Behaviour*, persentase skor tertinggi sebesar 72,6% terdapat pada indikator *conscientiousness* termasuk dalam kategori baik, sedangkan persentase skor terendah sebesar 59,4% terdapat pada indikator *altruism* termasuk dalam kategori cukup.

Adapun persentase skor dari keseluruhan jawaban responden yang diperoleh adalah sebesar 64,2% apabila nilai tersebut disajikan ke dalam garis kontinum yang mengacu pada pedoman kategorisasi, maka akan tampak seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 4.16

Garis Kontinum Variabel *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan gambar garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa dari persentase skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 64,2%. Nilai 64,2% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup, sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 35,8%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai indikator"altruism" , karena nilai tersebut berada pada interval antara "52,1%-68,0%". Hasil tersebut menunjukan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung adalah tergolong cukup.

menurut Smith, Organ dan Near (1983) bahwa OCB merupakan perilaku pekerja yang melebihi tugas formalnya dan memberikan kontribusi positif pada keefektifan organisasi

4.3.4 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Untuk mencari pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang kemudian dilanjutkan dengan uji korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis simultan dan parsial.

4.3.4.1 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pembentukan model regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi supaya model yang terbentuk memberikan estimasi yang tidak bias.

Pengujian yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

a) Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun alat pengujian yang digunakan oleh penulis yaitu dengan menggunakan tes *Kolmogorov Smirnov*. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau juga dapat dilihat pada uji gambar *P-P Plot* jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa residu dalam model berdistribusi secara normal. Dengan menggunakan bantuan program *SPSS*, diperoleh hasil uji sebagai berikut :

Tabel 4.20

Uji Normalitas Model Regresi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

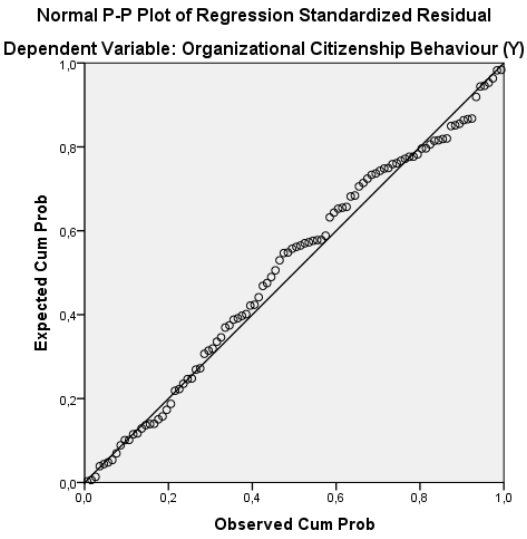
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,99423347
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,060
	Negative	-,077

Kolmogorov-Smirnov Z	,774
Asymp. Sig. (2-tailed)	,587

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil output pengolahan SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,587 dan lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.17
Grafik Normal *P-P Plot*

Pada gambar grafik di atas, terlihat bahwa titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa residu dalam model regresi berdistribusi secara normal.

b) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji miltikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1.

Tabel 4.21

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	,936	1,069
	Iklim Organisasi (X2)	,936	1,069

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 4.18 diatas nilai *tolerance* kedua variabel bebas > 0,1 dan nilai VIF semua variabel < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data.

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menguji

ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Gletser untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual *(error)* ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

Tabel 4.22

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,987	,781		2,544	,013
	Motivasi Kerja (X1)	,000	,031	,000	-,004	,997
	Iklim Organisasi (X2)	-,020	,035	-,060	-,575	,567

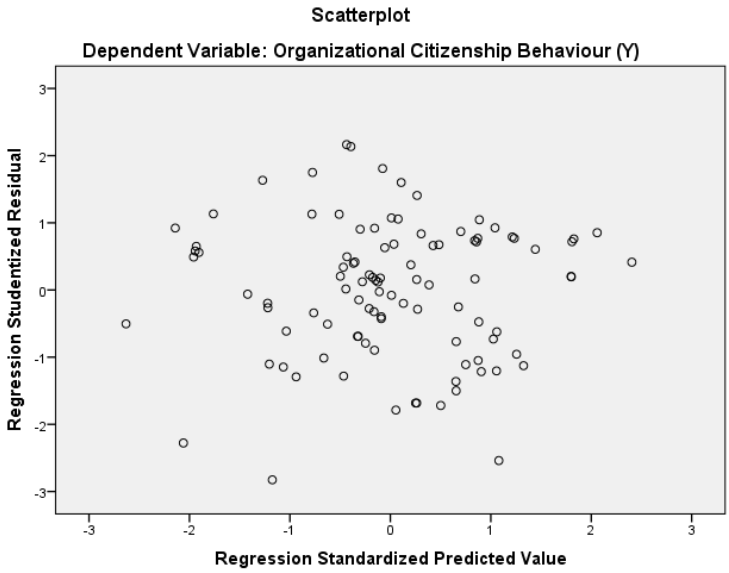
a. Dependent Variable: Abs_Residual

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi (Sig. (2-tailed) dari uji *Glejser* yang diperoleh adalah sebesar 0,997 dan 0,567 keduanya lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Selain itu, dengan menggunakan program SPSS, heteroskedastisitas juga bisa dilihat dengan melihat grafik scatterplot antara nilai tambah prediksi variabel yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini dilampirkan grafik *scatterplot* untuk menganalisis apakah terjadi heterokedaktisitas atau terjadi heterokedaktisitas, adapun alat pengujian yang digunakan oleh penulis adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan redsidualnya (ZPRED).



Gambar 4.18
Grafik Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar merata baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi.

4.3.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat estimasi koefisien-koefisien persamaan linier, mencakup satu atau dua variabel bebas yang dapat digunakan

secara tepat untuk memprediksi nilai variabel terikat, dalam hal ini variabel Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, persamaan linier berganda yang akan dibentuk adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Nilai taksiran *Organizational Citizenship Behaviour*
X_1 = Motivasi Kerja
X_2 = Iklim Organisasi
b_0 = Konstanta
b_1, b_2 = Koefisien Regresi

Dengan menggunakan *software* SPSS, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.23

Hasil Estimasi Persamaan Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,201	1,332		-,151	,880
	Motivasi Kerja (X1)	,437	,053	,540	8,255	,000
	Iklim Organisasi (X2)	,405	,059	,446	6,827	,000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Dari perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = -0,201 + 0,437X_1 + 0,405X_2$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

b_0= -0,201 Artinya jika kedua variabel bebas (X) bernilai konstan (nol) maka *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) akan bernilai sebesar -0,201.

b_1= 0,437 Artinya jika Motivasi Kerja (X1) meningkat sebesar satu dan variabel lainnya konstan, maka *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,437.

b_2= 0,405 Artinya jika Iklim Organisasi (X2) meningkat sebesar satu dan variabel lainnya konstan, maka *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,405.

4.3.4.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi berfungsi untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Berdasarkan pengolahan SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.24

Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783[a]	,612	,604	2,01469

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X1)
b. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Nilai R sebesar 0,783 pada output di atas menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel independen (Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi) secara dengan *Organizational Citizenship Behaviour*. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan *Organizational Citizenship Behaviour*.

Tabel 4.25

Koefisien Korelasi Parsial

Correlations

		Organizational Citizenship Behaviour (Y)
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	,653
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Iklim Organisasi (X2)	Pearson Correlation	,583
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* adalah sebesar 0,653 termasuk dalam hubungan yang kuat karena pada rentang interval antara 0,60-0,799, nilai korelasi bertanda positif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang artinya *Organizational Citizenship Behaviour* akan semakin baik ketika Motivasi Kerjanya semakin baik.

Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* adalah sebesar 0,583 termasuk dalam hubungan yang sedang karena pada rentang interval antara 0,40-0,599, nilai korelasi bertanda positif yang menunjukan bahwa hubungan yang

terjadi antara keduanya adalah searah yang artinya *Organizational Citizenship Behaviour* akan semakin baik ketika Iklim Organisasinya semakin baik.

4.3.4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan SPSS, diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 4.26

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783[a]	,612	,604	2,01469

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X1)
b. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-*square* sebesar 0,612 atau 61,2%. Nilai tersebut menunjukan bahwa Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan dalam memberikan pengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 61,2%. Sedangkan sisanya sebesar 100%-61,2% = 38,8% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Sedangkan untuk melihat bersar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula *Beta x Zero Order*. Beta adalah koefisien regresi yang telah distandarkan, sedangkan *zero order* merupakan korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai *beta* dan *zero order* sebagai berikut:

Tabel 4.27

Pengaruh Parsial

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Motivasi Kerja (X1)	,540	,653
	Iklim Organisasi (X2)	,446	,583

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut:

Motivasi Kerja	0,540	x	0,653	=	0,352	atau	35,2%
Iklim Organisasi	0,446	x	0,583	=	0,260	atau	26,0%

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar 35,2% berasal dari variabel Motivasi Kerja sedangkan variabel Iklim Organisasi memberikan pengaruh sebesar sebesar 26,0%.

4.3.4.5 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan apakah Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut.

H_o : Semua $\beta i = 0$ $i = 1,2$ — Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

H_a : Ada $\beta i \neq 0$ $i = 1,2$ — Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Untuk menguji hipotesis di atas digunakan statistik uji-F yang diperoleh melalui tabel anova seperti yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.28

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

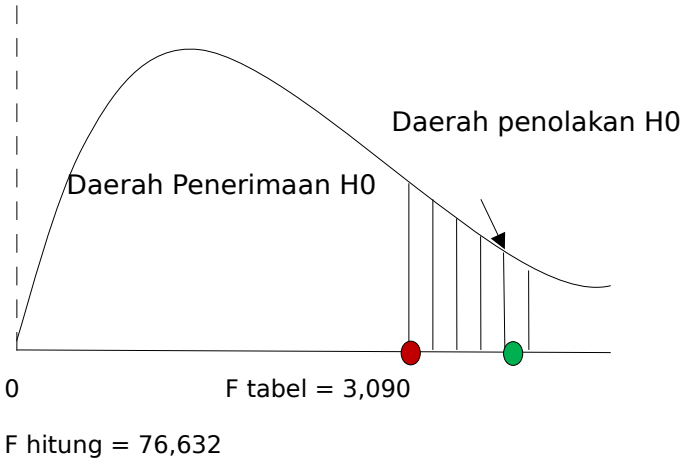
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	622,095	2	311,047	76,632	,000[b]
	Residual	393,720	97	4,059		
	Total	1015,814	99			

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)
b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 76,632, nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan db_1: 2 dan db_2: n-k-1 (100-2-1) = 97 maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,090. Karena F_{hitung} (76,632) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,090) maka pada tingkat kekeliruan 5% (α=0,05) diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Untuk memperjelas uji hipotesis tersebut dapat digambarkan dalam kurva daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji simultan sebagai berikut :



Grafik 4.19

Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Pada Uji Simultan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 76,632 berada pada daerah penolakan Ho, yang berarti bahwa Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Menurut Ibrahim dan Aslinda (2014) mengemukakan bahwa selain iklim organisasi, OCB juga dipengaruhi oleh motivasi kerja sesuai pernyataan yang dikemukakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi timbulnya perilaku OCB di organisasi. Seseorang yang memiliki perilaku baik, mau berusaha dan bekerja keras serta tidak mudah menyerah merupakan ciri-ciri perliaku OCB. Motivasi merupakan indikator yang mampu membuat usaha seorang pekerja lebih keras dalam menjalankan tugasnya.

4.3.4.6 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis parsial (uji-t) dilakukan untuk membuktikan apakah Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.29

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,201	1,332		-,151	,880
	Motivasi Kerja (X1)	,437	,053	,540	8,255	,000
	Iklim Organisasi (X2)	,405	,059	,446	6,827	,000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Adapun hipotesis statistik secara parsial yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

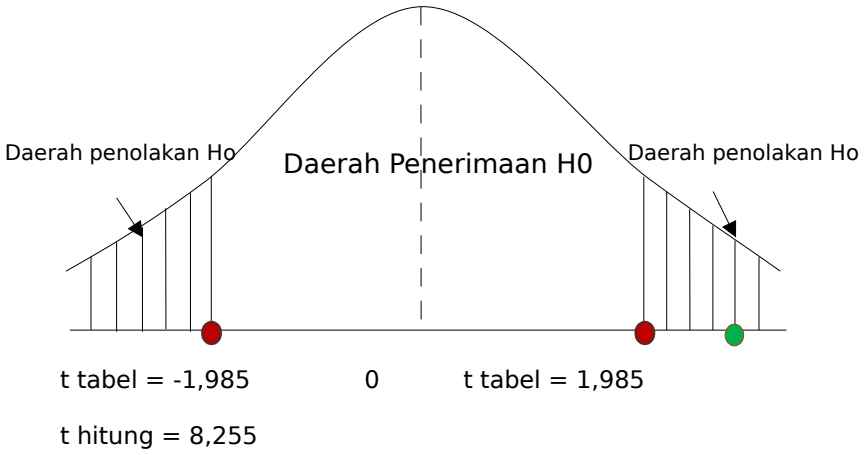
Ho : $\beta_1 = 0$, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Ha : $\beta_1 \neq 0$, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Ho : $\beta_2 = 0$, Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Ha : $\beta_2 \neq 0$, Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Tingkat signifikasnsi (α) sebesar 5%, dk= (n-k-1) 100-2-1 = 97, dengan pengujian 2 pihak sehingga diperoleh t-tabel sebesar -1,985 atau 1,985.



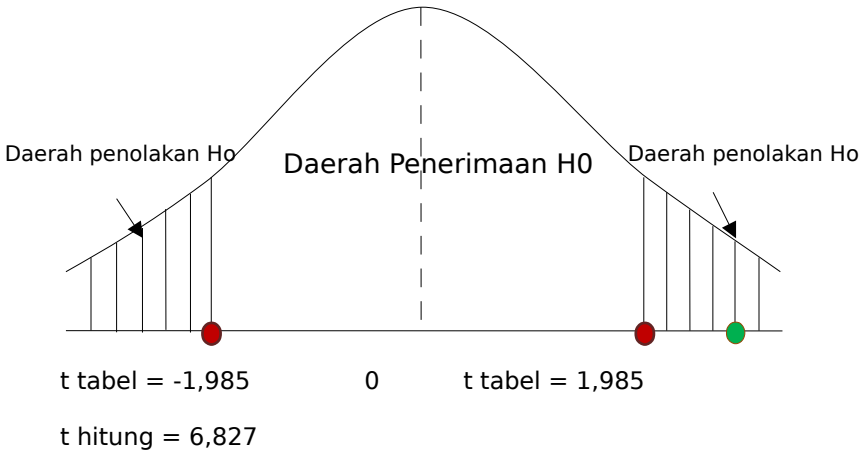
Grafik 4.20

Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung (8,255) variabel Motivasi Kerja berada pada daerah penolakan H_0 atau daerah signifikan, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

(Rivai, 2001)Dengan adanya motivasi kerja karyawan yang tinggi, sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan lebih akan memberi dampak yang signifikan bagi kemajuan suatu organisasi.

Pengaruh motivasi kerja terhadap OCB karyawan telah banyak diteliti sebelumnya. Penelitian dilakukan oleh Oren *et.al* (2013), menemukan adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian sesuai dengan riset yang dilakukan Yuliati (2016), menemukan adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior*.



Grafik 4.21

Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Variabel Iklim Organisasi (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung (6,827) variabel Iklim Organisasi berada pada daerah penolakan H_0 atau daerah signifikan, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Bagi Umstot (Idrus, 2006) iklim organisasi merupakan salah satu cara untuk mengukur budaya organisasi, dan iklim organisasi itu sendiri yang dimaknai sebagai cara karyawan memahami lingkungan organisasinya. Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif, antara lain OCB.