

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN
TERHADAP KEMAMPUAN KERJA SERTA DAMPAKNYA
PADA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(Studi Kasus Pada SMA N 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara)**



UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

VICTOR PANDAPOTAN NAPITUPULU

NIM. 500626655

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2016

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Serta Dampaknya Pada *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada SMA N 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara)

Victor Pandapotan Napitupulu

Program Pascasarjana, Universitas Terbuka

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kemampuan kerja serta dampaknya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru-guru SMA N 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru tetap atau berstatus pegawai negeri di SMA N 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan jumlah populasi 52 orang. Dari 52 kuesioner yang dibagikan, tingkat pengembalian kuesioner (*respon rate*) adalah sebesar 75 persen atau sejumlah 39 kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan kuesioner. Alat analisis menggunakan Analisis Jalur, Uji Determinasi (R^2), Uji F dan Uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap kemampuan kerja, sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kemampuan kerja. Variabel disiplin kerja, pelatihan, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Variabel disiplin kerja dan pelatihan tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap OCB melalui variabel kemampuan kerja.

Persamaan yang dihasilkan adalah Kemampuan kerja = $3,352 + 0,231 X_1 + 0,719 X_2 + 0,861 \varepsilon_1$ dan OCB = $4,695 + 0,175 X_1 + 0,263 X_2 + 0,325 Y_1 + 0,728 \varepsilon_2$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pelatihan, Kemampuan Kerja dan OCB.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of work discipline and training to work ability, and its impact on teachers Organizational Citizenship Behavior (OCB) at SMA N 1 Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara Regency. The population in this study were all permanent teachers of SMA N 1 Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara Regency with population of 52 people. From 52 questionnaires, the respon rate was 75 percent or 39 questionnaires. This research is using primary data with questionnaire. This research is using path analysis, Test of Determination (R^2), F-test and t-test as a tool of analysis.

The results of this study have shown that there are significant influence between training variable to work ability, whereas work discipline are not significant influence to work ability. Work discipline, training, and work ability variable are significant influence to OCB. Work discipline and training variable have not indirect effect to OCB by means of wok ability.

The equation that can be made are work ability = $3,352 + 0,231 X_1 + 0,719 X_2 + 0,861 \varepsilon_1$ and OCB = $4,695 + 0,175 X_1 + 0,263 X_2 + 0,325 Y_1 + 0,728 \varepsilon_2$.

Keyword : work discipline, training, work ability, and OCB.



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Serta Dampaknya pada *Organizational Citizenship Behavior* adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Medan, Agustus 2016

Yang Menyatakan

**METERAI
TEMPEL**
990AEF121224416

5000
RUPIAH

(Victor Pandapotan Napitupulu)

NIM 500626655

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Serta Dampaknya Pada *Organizational Citizenship Behavior*.

Penyusun TAPM : Victor Pandapotan Napitupulu
 NIM : 500626655
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : / Agustus 2016

Menyetujui :

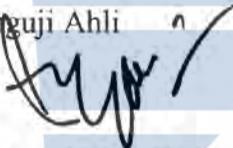
Pembimbing II,


 Dr. Etty Puji Lestari, M. Si
 NIP. 197404162002122001

Pembimbing I,


 Dr. Sri Gustina Pane, M.Si
 NIP.

Penguji Ahli


 Aryana Satrya, M.M., Ph.D
 NIP.

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
 Program Magister Manajemen


 Mohamad Nasoha, S.E., M.Sc
 NIP. 197811112005011001

Direktur Program Pascasarjana


 Suciati, M. Sc, Ph. D
 NIP. 195202131985032001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Victor Pandapotan Napitupulu
 NIM : 500626655
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Serta Dampaknya pada *Organizational Citizenship Behavior*.

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu / 20 Agustus 2016
 Waktu : 19.00 – 20.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama: Dra. Sondang Purnamasari Pakpahan, M.A.

Tandatangan

Penguji Ahli

Nama: Aryana Satrya, M.M., Ph.D

Pembimbing I

Nama: Dr. Sri Gustina Pane, M.Si

Pembimbing II

Nama: Dr. Etty Puji Lestari, M.Si



The image shows four handwritten signatures in black ink, each placed on a horizontal dotted line. The signatures correspond to the names listed on the left: Dra. Sondang Purnamasari Pakpahan, M.A.; Aryana Satrya, M.M., Ph.D; Dr. Sri Gustina Pane, M.Si; and Dr. Etty Puji Lestari, M.Si.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan YME yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah mengijinkan penulis menyelesaikan Tesis ini sebagai Tugas Akhir Program Magister (TAPM), guna menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen pada program Pasca Sarjana Universitas Terbuka yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Serta Dampaknya Pada *Organizational Citizenship Behavior*”** dengan baik.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan tesis ini berlangsung hingga selesainya penulisan tesis ini, karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof.Ir. Tian Belawati, M.Ed,Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka;
2. Ibu Suciati, MSc. Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
3. Bapak Mohamad Nasoha, S.E., M.Sc selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka;
4. Ibu Dra. Sondang Purnamasari Pakpahan, M.A., selaku Kepala UPBJJ-UT Medan;
5. Ibu Dr. Sri Gustina Pane, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dr. Etty Puji Lestari, M. Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan banyak masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan TAPM ini;

6. Bapak Ir. Wien Kusdiatmono, MM., selaku Kepala Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan belajar bagi penulis;
7. Ibu Rika Ventina, SE, M.Si selaku Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu Utara sebagai atasan langsung penulis saat ini yang selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi kepada penulis dalam mengikuti perkuliahan dan dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini;
8. Bapak Drs. H. Tambunan Sibuea, M.Pd selaku Kepala Sekolah SMA N 1 Kualuh Hulu yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
9. Pengurus UPBJJ-UT Medan beserta staf atas bantuannya yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam proses belajar selama penulis mengikuti perkuliahan;
10. Bapak Drs. Syahril, M.Pd, selaku koordinator Pokjar S2 UPBJJ-UT Medan;
11. Seluruh dosen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis;
12. Istri dan kedua anakku yang senantiasa memberikan dukungan dan doa kepada penulis;
13. Kedua orang tua dan saudara-saudaraku yang senantiasa memberikan dukungan dan doa kepada penulis;
14. Seluruh rekan-rekan mahasiswa di Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan.

15. Seluruh rekan-rekan di BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara yang senantiasa memberikan dukungan dan doa kepada penulis serta guru-guru di SMA N 1 Kualuh Hulu yang memberikan keluangan waktu untuk pengisian kuesioner penelitian;

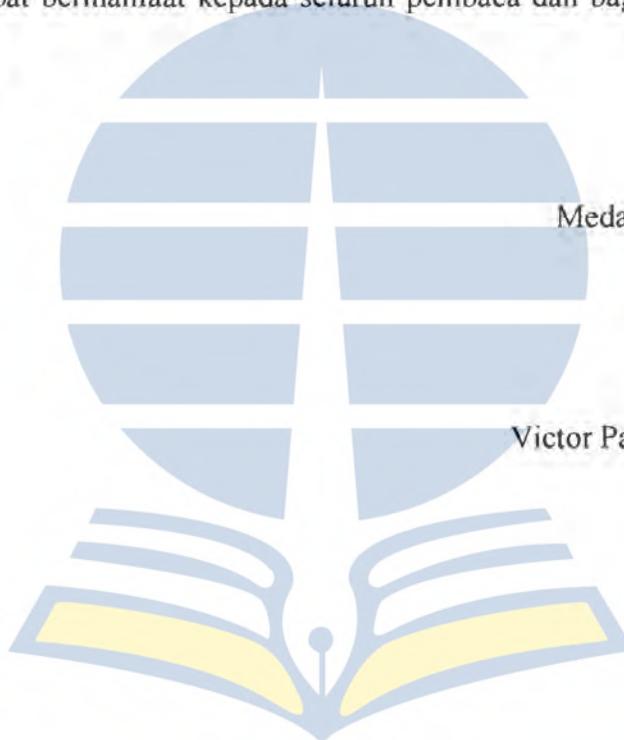
Akhir kata, kiranya Tuhan YME membalas segala kebaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama penulis mengikuti perkuliahan dan saat penulisan TAPM ini. Penulis berharap, semoga TAPM ini dapat bermanfaat kepada seluruh pembaca dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Medan, Agustus 2016

Penulis,



Victor Pandapotan Napitupulu



RIWAYAT HIDUP

Nama : Victor Pandapotan Napitupulu
NIM : 500626655
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Pematangsiantar /10 Februari 1986
Riwayat Pendidikan : Lulus SD N 122360 di Pematangsiantar Tahun 1998
Lulus SMP Negeri 7 di Pematangsiantar Tahun 2001
Lulus SMA Negeri 4 di Pematangsiantar Tahun 2004
Lulus D-IV STIS di Jakarta Tahun 2008
Riwayat Pekerjaan : Tahun 2009 s/d 2014 di Badan Pusat Statistik
Kabupaten Nias Selatan
Tahun 2014 s/d sekarang di Badan Pusat Statistik
Kabupaten Labuhanbatu Utara

Medan, Agustus 2016



Victor Pandapotan Napitupulu
NIM. 500626655

DAFTAR ISI

	Hal
Abstrak	i
Pernyataan Orisinalitas Penelitian	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Riwayat Hidup	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
Bab I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
Bab II. TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori	10
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Berpikir	28
D. Hipotesis Penelitian	30
E. Operasionalisasi Variabel	30

Bab III. METODE PENELITIAN.....	34
A. Desain Penelitian	34
B. Populasi dan Sampel.....	36
C. Instrumen Penelitian.....	36
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	37
E. Metode Analisis Data	38
Bab IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Deskriptif Objek Penelitian	46
B. Hasil	52
C. Pembahasan	93
Bab V. KESIMPULAN DAN SARAN	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN	102



DAFTAR GAMBAR

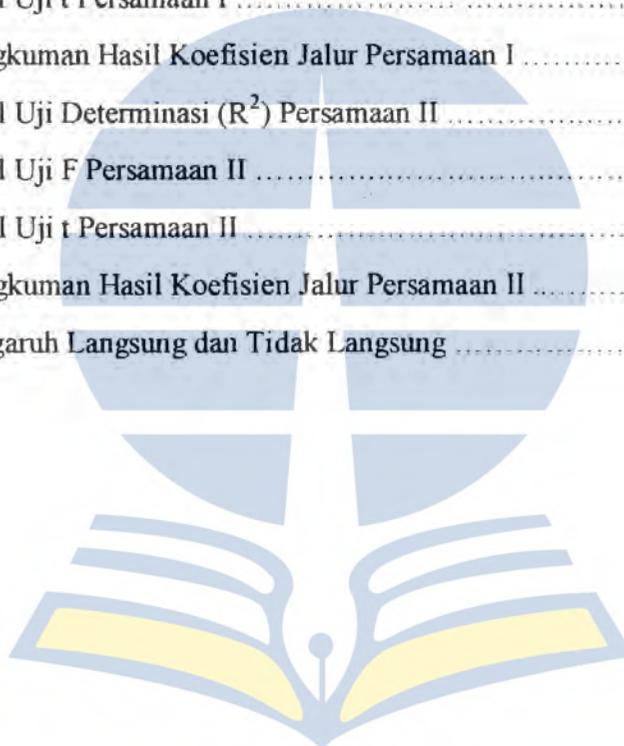
No.	Gambar	Hal.
2.1	Kerangka Berpikir	29
4.1	Diagram Persamaan I	73
4.2	Histogram Persamaan I	74
4.3	Grafik Normal Plot Persamaan I	74
4.4	Diagram Persamaan II	77
4.5	Histogram Persamaan II	78
4.6	Grafik Normal Plot Persamaan II	79
4.7	Diagram Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	90



DAFTAR TABEL

No.	Tabel	Hal.
1.1	Lamanya Keterlambatan Guru Tahun 2013-2015	3
1.2	Banyaknya Murid Menurut Asal Daerah Tahun 2013-2015	4
1.3	Banyaknya Guru yang Pernah Mengikuti Pelatihan Tahun 2013-2015	5
1.4	Tingkat Kemampuan Guru dalam Menggunakan Komputer Tahun 2016	6
2.1	Penelitian Terdahulu	26
2.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian	31
3.1	Kerangka Populasi Guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara	36
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.2	Responden Berdasarkan Usia	51
4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	52
4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian dengan 23 Pertanyaan	53
4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian dengan 21 Pertanyaan	54
4.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	56
4.7	Frekuensi Jawaban Responden terhadap Disiplin Kerja	57
4.8	Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pelatihan	59
4.9	Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kemampuan Kerja	62
4.10	Frekuensi Jawaban Responden terhadap OCB	64
4.11	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X_1)	66
4.12	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X_2)	68
4.13	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kemampuan Kerja (Y_1)	70
4.14	Frekuensi Jawaban Responden Variabel OCB (Y_2)	72
4.15	Hasil Uji Normalitas Persamaan I	75

4.16	Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan I	76
4.17	Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I.....	77
4.18	Hasil Uji Normalitas Persamaan II	80
4.19	Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan II	80
4.20	Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II	81
4.21	Hasil Uji Determinasi (R^2) Persamaan I	82
4.22	Hasil Uji F Persamaan I	83
4.23	Hasil Uji t Persamaan I	84
4.24	Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Persamaan I	85
4.25	Hasil Uji Determinasi (R^2) Persamaan II	86
4.26	Hasil Uji F Persamaan II	87
4.27	Hasil Uji t Persamaan II	88
4.28	Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Persamaan II	89
4.29	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	91



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Lampiran	Hal.
1.	Kuesioner Penelitian	102
2.	Hasil Uji Validitas.....	106
3.	Hasil Uji reliabilitas	107
4.	Hasil Uji Nomalitas Persamaan I	111
5.	Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I	113
6.	Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I	113
7.	Hasil Uji Nomalitas Persamaan II	114
8.	Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II	115
9.	Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II	116
10.	Hasil Uji Determinasi Persamaan I	116
11.	Hasil Uji F Persamaan I	116
12.	Hasil Uji t Persamaan I	117
13.	Hasil Uji Determinasi Persamaan II	117
14.	Hasil Uji F Persamaan II	117
15.	Hasil Uji t Persamaan II	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sosok manusia yang tidak dapat dipisahkan dari dunia pendidikan adalah guru. Guru merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam menentukan kualitas peserta didiknya. Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini baik melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, maupun pendidikan menengah.

Guru disebut profesional jika mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 menjelaskan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Seorang guru mempunyai kinerja yang baik apabila memiliki perilaku yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

OCB (*Organizational Citizenship Behavior* / perilaku kewargaan karyawan) dapat dijadikan sebagai sumber peningkatan kemampuan manusia. Organ (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara

langsung atau eksplisit dengan *system reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Organ juga mencatat bahwa OCB ditemukan sebagai alternatif pengkelasan pada hipotesis “kepuasan berdasarkan *performance*”.

OCB adalah sikap atau perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. Oleh karena itu, OCB didasari oleh suatu nilai atau motif yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu menggambarkan kerelaan yang sebenarnya. Nilai-nilai diri pegawai atau karyawan memang tidak mudah untuk diketahui. Oleh karena itu, secara pragmatis praktek manajemen dalam organisasi sering berorientasi pada apa yang dapat diamati yaitu perilaku. Pembentukan perilaku pun sering didasarkan pada penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang bersifat eksternal (Organ, 2006).

OCB berorientasi pada perilaku yang diharapkan dapat mencerminkan nilai yang dihayati. Sifat dari OCB yang pragmatis dapat membuat OCB diaplikasikan pada manajemen organisasi, khususnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Perilaku OCB tidak terdapat pada deskripsi pekerjaan (*job description*) karyawan, tetapi sangat diharapkan, karena dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup suatu organisasi, khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin ketat (Oemar, 2003). Pegawai yang mempunyai OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dimana pegawai tersebut bekerja, sehingga dengan sendirinya pegawai akan merasa aman dan nyaman terhadap pekerjaannya (Hardaningtyas, 2004).

Karim (2010) di dalam penelitiannya menganalisis pengaruh 3 (tiga) variabel bebas, yaitu: disiplin, etos kerja, dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai administrator Pelabuhan Tanjung Piok. Dalam

Penelitian itu Karim menemukan bahwa variabel disiplin dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*.

Menurut Karim (2010), disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *OCB*. Disiplin berkaitan dengan adanya aturan atau tata tertib. Sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang menaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan sarana untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan (Panggabean, 2004). Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional, karena pemahaman disiplin yang baik, guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kedisiplinan bagi guru merupakan bagian tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Tabel 1.1. Lamanya Keterlambatan Guru Tahun 2013-2015

Lamanya Keterlambatan	Guru		
	2013	2014	2015
(1)	(2)	(3)	(4)
Tepat waktu	1	1	1
Terlambat < 10 menit	48	47	48
Terlambat 10-20 menit	3	4	3
Terlambat > 20 menit	0	0	0
Jumlah	52	52	52

Sumber: SMA N 1 Kualuh Hulu, Maret 2016

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa guru-guru di SMA N 1 Kualuh Hulu masih sering terlambat sepanjang 3 tahun terakhir. Waktu keterlambatan paling banyak di kisaran waktu kurang dari 10 menit. Hal ini disebabkan lokasi sekolah yang berada di jalan lintas sumatera cukup ramai apalagi di pagi hari.

Di Kabupaten Labuhanbatu Utara, sekolah SMA N 1 Kualuh Hulu termasuk favorit atau banyak diminati orangtua dalam menyekolahkan anaknya. Murid di SMA N 1 Kualuh Hulu tidak hanya berasal dari Kecamatan Kualuh Hulu tetapi juga dari luar Kecamatan Kualuh Hulu bahkan dari luar Kabupaten Labuhanbatu Utara (Tabel 1.2).

Tabel 1.2. Banyaknya Murid Menurut Asal Daerah Tahun 2013-2015

Asal Daerah	Murid		
	2013	2014	2015
(1)	(2)	(3)	(4)
Dari Kecamatan Kualuh Hulu	842	897	785
Dari luar Kecamatan Kualuh Hulu masih dalam Kabupaten Labura	79	54	97
Dari Luar Kabupaten Labura	68	75	63
Jumlah	989	1026	945

Sumber: SMA N 1 Kualuh Hulu, Maret 2016

Zulhijja (2013) di dalam penelitiannya menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap OCB dan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kediri. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan kinerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil menetapkan jenis-jenis diklat Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu: diklat kepemimpinan, fungsional, dan teknis. Adapun salah

satu tujuan dan sasaran diklat adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS.

Pendidikan merupakan proses pembelajaran dengan proses dan prosedur yang sistematis serta terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974, “pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila”.

Menurut Ambita (2013), pelatihan merupakan suatu sistim untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku sebagai pribadi untuk dapat menyesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Salah satu faktor penyebab diperlukannya pelatihan adalah untuk dapat meningkatkan kualitas pegawai yang ada dalam menghadapi persaingan global sehingga terjadi perubahan yang cepat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Tabel 1.3. Banyaknya Guru yang Pernah Mengikuti Pelatihan Tahun 2013-2015

Mengikuti Pelatihan	Guru		
	2013	2014	2015
(1)	(2)	(3)	(4)
1 kali	11	8	6
2 kali	33	37	36
3 kali	6	3	5
Lebih dari 3 kali	2	4	5
Jumlah	52	52	52

Sumber: SMA N 1 Kualuh Hulu, Maret 2016

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa guru-guru di SMA N 1 Kualuh Hulu masih jarang mengikuti pelatihan sepanjang 3 tahun terakhir. Guru yang mengikuti pelatihan lebih dari 3 kali berjumlah 2, 4, dan 5 orang mulai dari tahun 2013-2015. Hal ini menunjukkan masih kurangnya perhatian pemerintah dalam meningkatkan mutu dan kualitas guru.

Oemar (2013) di dalam penelitiannya menganalisis pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Di SMA N 1 Kualuh Hulu masih banyak guru yang belum mampu menggunakan komputer, masih banyak guru yang hanya memiliki sedikit kemampuan kerja dalam menggunakan komputer bahkan masih ada yang sama sekali tidak mengetahui tentang komputer (Tabel 1.4). Hal ini perlu menjadi perhatian serius bagi pemerintah apalagi di era serba canggih seperti sekarang.

Tabel 1.4. Tingkat Kemampuan Guru dalam Menggunakan Komputer Tahun 2016

Kemampuan Menggunakan Komputer	Banyaknya Guru
(1)	(2)
Tidak mengetahui sama sekali	20
Mengetahui sedikit tentang komputer	17
Mampu mengoperasikan komputer	15
Jumlah	52

Sumber: SMA N 1 Kualuh Hulu, Maret 2016

Bila dilihat dari kenyataan yang ada ternyata belum semua guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara memiliki pelatihan yang

maksimal, serta pembinaan dari sekolah itu sendiri. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kemampuan kerja dan dampaknya pada OCB guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara. Oleh sebab itu penulis perlu menelitinya karena menganggap masalah tersebut menarik dan penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kemampuan kerja dan dampaknya pada OCB guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas maka dirumuskan masalah – masalah yang akan diteliti yakni :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada guru-guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada guru-guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru-guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap OCB pada guru-guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara?
5. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap OCB pada guru-guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap OCB melalui kemampuan kerja pada guru-guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara?

7. Apakah pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap OCB melalui kemampuan kerja pada guru-guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

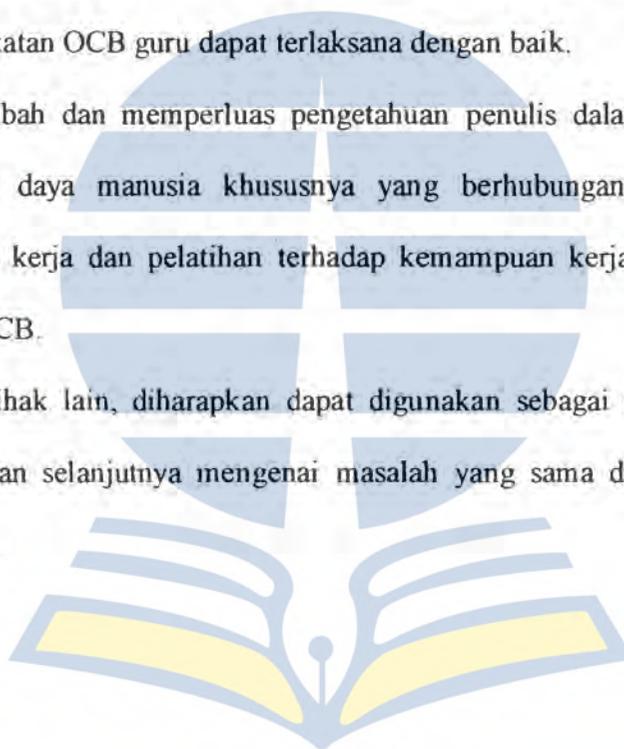
1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kemampuan kerja pada guru-guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja pada guru-guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap OCB pada guru-guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap OCB pada guru-guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara.
5. Menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap OCB pada guru-guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara.
6. Menganalisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap OCB melalui kemampuan kerja pada guru-guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara.
7. Menganalisis pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap OCB melalui kemampuan kerja pada guru-guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan pendidikan terhadap kemampuan kerja dan dampaknya pada OCB guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu

Kabupaten Labuhanbatu Utara diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat yaitu:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam rangka peningkatan OCB guru.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Kualuh Hulu agar program peningkatan OCB guru dapat terlaksana dengan baik.
3. Menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan masalah disiplin kerja dan pelatihan terhadap kemampuan kerja serta dampaknya pada OCB.
4. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya mengenai masalah yang sama di masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Aritonang, 2005). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pengertian disiplin disini diartikan jika: (1) Pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, (2) Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan (3) Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009).

Menurut Simamora (2005), disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat ketangguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2008), kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu organisasi atau institusi, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Amanda, 2013).

Menurut Mangkunegara (2004), disiplin merupakan sikap untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan organisasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin berkaitan dengan adanya aturan atau tata tertib. Sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang menaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional, karena pemahaman disiplin yang baik, guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kedisiplinan bagi guru merupakan bagian tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Wahyudi, dkk 2012).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Tujuan harus ditetapkan secara jelas dan menantang bagi kemampuan pegawai agar tercapai tujuan yang ingin dicapai.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan memiliki peran yang besar dalam menentukan kedisiplinan pegawai. Seorang pemimpin harus dapat memberi contoh yang baik dengan bersikap jujur, adil, berdisiplin tinggi, dan sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena dengan adanya balas jasa baik berupa gaji maupun kesejahteraan maka akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan

Pengawasan melekat atau waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman memiliki peran yang penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Berat ringannya sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan dari seorang atasan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai dapat menciptakan kedisiplinan yang baik bagi pegawai di suatu instansi atau organisasi.

c. Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Helmi (1996), manfaat yang dapat diperoleh jika karyawan memiliki disiplin, yaitu:

1. Disiplin diri adalah yang diharapkan oleh organisasi. Jika harapan organisasi tercapai maka pegawai akan mendapat penghargaan baik dalam bentuk prestasi atau kompensasi lainnya.
2. Disiplin merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain. Jika orang lain merasa dihargai, akan tumbuh penghargaan serupa dari orang lain pada dirinya.
3. Penghargaan terhadap kemampuan diri. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa jika pegawai mampu melaksanakan tugas maka pada dasarnya ia mampu mengaktualisasikan kemampuan dirinya.

d. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009), disiplin kerja memiliki dimensi, yaitu: tujuan disiplin kerja, faktor pendukung disiplin kerja, dan faktor penentu disiplin kerja. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin kerja menggunakan indikator - indikator, antara lain :

1. Kualitas kedisiplinan kerja: meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan: meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan: meliputi saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

5. Konservasi: meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Adapun pengertian pelatihan menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut: Pelatihan menurut Siagian (2005) adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode menyeluruh. Selanjutnya secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisien dan efektif yang produktivitas kerjanya dirasakan perlu dan dapat ditingkatkan secara terarah dan programatik.

Menurut Dessler (2009), pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan/guru baru atau yang ada sekarang dan ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam pekerjaannya.

Menurut Amstrong (1994), pelatihan adalah suatu sistem untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku sebagai pribadi untuk dapat menyesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Kebutuhan pelatihan diperlukan karena adanya perbedaan antara keadaan sekarang dengan keadaan yang diinginkan baik fungsi keahlian maupun keterampilan agar mampu memenuhi target kinerja pegawai atau karyawan.

Menurut Gomes (2003), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Sementara menurut Hasibuan (2009), pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian karyawan atau pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan.

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai (2004), tujuan dan manfaat pelatihan untuk perusahaan atau organisasi adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level organisasi.
2. Memperbaiki moral sumber daya manusia.
3. Meningkatkan hubungan atasan dengan bawahan.
4. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan sikap, dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pegawai.
5. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja.
6. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, sumber daya manusia, dan administrasi.

Setiap organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, akan dapat mencapai tujuannya dengan baik jika pegawai atau karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi perlu

melakukan pengembangan pegawai atau karyawannya melalui pelatihan (Syarif, 2011).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1994 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dapat digolongkan menjadi 2 jenis, yaitu: (1) Pelatihan prajabatan adalah pelatihan yang diberikan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil sebagai persyaratan dalam pengangkatan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil. Pelatihan yang dimaksud untuk membentuk sikap mental, fisik, dan disiplin guna memenuhi kebutuhan, kemampuan, dan keahlian sehingga dapat terampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan (2) Pelatihan dalam jabatan yang meliputi diklat struktural, fungsional, dan teknis yang diselenggarakan dalam memberikan penguasaan terhadap pegawai negeri sipil.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai negeri sipil sesuai dengan jenis pelatihan yang diikutinya agar diperoleh sumber daya manusia berkualitas yang merupakan salah satu pendukung agar organisasi dapat berjalan dengan baik.

Menurut Novitasari, dkk (2012), pelatihan yang baik juga membawa manfaat, antara lain: meningkatkan pengetahuan para guru atas budaya dan para pesaing luar, membantu para guru yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para guru untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa yang berkualitas, memastikan bahwa budaya organisasi atau sekolah menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para guru untuk memberikan kontribusi bagi sekolah pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau

pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para guru untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya.

c. Dimensi dan Indikator Pelatihan

Menurut Gomes (2003), pelatihan memiliki dimensi antara lain: isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan, serta fasilitas pelatihan.

Menurut Hasibuan (2009), indikator pelatihan adalah pengetahuan, pemahaman teoritis, dan kemampuan kerja. Sedangkan menurut Rivai (2004), indikator pelatihan adalah keterampilan teknis, sikap, dan perilaku.

3. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Gibson, dkk (1996), kemampuan adalah sifat biologis yang dapat dipelajari dan memungkinkan seseorang melakukan sesuatu baik kemampuan yang bersifat mental maupun fisik. Manullang dan Marihot (2001) menyatakan bahwa bilamana seseorang akan mengerjakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang asing baginya, terasa perlu mempelajari cara-cara bagaimana mengerjakannya dan hampir tidak ada yang mampu melaksanakan tugas dengan baik tanpa mempelajarinya terlebih dahulu.

Menurut Swasto (2011), kemampuan pengetahuan secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu objek tertentu. Pengetahuan adalah terminologi genetik yang mencakup segenap cabang pengetahuan berdasarkan kemampuan selaku makhluk yang berpikir dan merasa. Kemampuan keterampilan adalah kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Sedangkan kemampuan sikap adalah kesiapsiagaan mental yang diorganisir lewat pengalaman,

yang mempunyai pengaruh tertentu kepada tanggapan seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan dengannya.

Robbins (2003) mendefinisikan kemampuan (*ability*) sebagai suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Robbins (2003) juga berpendapat bahwa “kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan ketrampilan serupa. Uji *Intelligence Quotient* (IQ), misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan-kemampuan intelektual umum seseorang.

Kreitner dan Kinicki (2003) mendefinisikan kemampuan yaitu karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Kemampuan yang terdiri dari kemampuan mental yang dibutuhkan untuk semua tugas kognitif dan tugas-tugas unik yang dilakukan.

b. Tahapan Penilaian Kemampuan Kerja

Menurut Panggabean (2004), tahapan pada proses penilaian kemampuan kerja meliputi :

1. Identifikasi

Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Apa yang dinilai adalah

yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan memberikan hasil penilaian sesaat dan tidak akurat.

3. Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat kemampuan karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

4. Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap kemampuan kerja karyawan juga, melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

c. Dimensi Kemampuan Kerja

Ada tujuh dimensi yang paling sering digunakan untuk menyusun kemampuan intelektual yaitu kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan *perpetual*, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan atau memori. Pekerjaan yang berbeda-beda dalam tuntutan yang diinginkan perusahaan itu menuntut karyawan mengeluarkan kemampuan intelektual mereka. Semakin banyak tuntutan yang ada dalam pekerjaan, semakin tinggi pula

kecerdasan umum dan kemampuan verbal yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses (Robbins, 2003).

Selain itu kemampuan fisik juga mempunyai dimensi-dimensi, dalam hal ini menurut Robbins (2003) kemampuan fisik terdiri dari:

1. Faktor-faktor kekuatan meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, dan kekuatan lainnya.
2. Faktor-faktor keluwesan, meliputi keluwesan *extent*, dan keluwesan dinamis.
3. Faktor-faktor lain meliputi koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

4. ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

a. Pengertian OCB

Menurut Organ (2006), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan baik. Menurut Kumar (2009) OCB merupakan kebiasaan yang dilakukan oleh individu yang menguntungkan organisasi.

Menurut Allison, dkk (2001), OCB adalah kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB melibatkan perilaku seperti suka menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh pada aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB

Menurut Organ (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah sebagai berikut:

1. Perbedaan individu

Perbedaan individu merupakan sifat stabil yang dimiliki individu. Perbedaan individu meliputi kepribadian, kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidakpedulian dengan penghargaan, dan kebutuhan untuk otonomi.

2. Sikap kerja

Sikap kerja merupakan emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja.

3. Variabel kontekstual

Faktor-faktor kontekstual merupakan pengaruh eksternal yang berasal dari pekerjaan, bekerja kelompok dan organisasi.

c. Dimensi OCB

Organ (2006) berpendapat bahwa perilaku *citizenship* atau ekstra peran ini diimplementasikan dalam 5 bentuk perilaku, yaitu :

1, *Altruism* (perilaku membantu orang lain)

Sifat mementingkan kepentingan orang lain, seperti memberikan pertolongan pada kawan sekerja yang baru, dan menyediakan waktu untuk orang lain. Perilaku membantu rekan atau teman sekerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapinya baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian)

Sifat kehati-hatian seperti efisiensi menggunakan waktu dan tingkat kehadiran tinggi. Perilaku ini berusaha untuk melebihi yang diharapkan oleh perusahaan atau perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh kedepan dari panggilan tugas. *Conscientiousness* merupakan kontribusi terhadap efisiensi baik berdasarkan individu maupun kelompok.

3. *Sportsmanship* (perilaku yang sportif)

Sifat sportif dan positif, seperti menghindari komplain dan keluhan yang picik. *Sportsmanship* adalah dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan menunjukkan sikap yang positif dan menghindar untuk melakukan komplain. *Sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy* (menjaga hubungan baik)

Menjaga hubungan baik dengan rekan sekerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Sifat sopan dan taat, seperti melalui surat peringatan, atau pemberitahuan sebelumnya, dan

meneruskan informasi dengan tepat. *Courtesy* dapat membantu mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu.

5. *Civic virtue* (kebijaksanaan warga)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah kepada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sifat bijaksanaan atau keanggotaan yang baik, seperti melayani komite atau panitia, melakukan fungsi-fungsi sekalipun tidak diwajibkan untuk membantu memberikan kesan baik bagi organisasi. *Civic virtue* dapat memberikan pelayanan yang diperlukan bagi kepentingan organisasi.

d. Hubungan OCB dengan Kinerja

Menurut Podsakoff, dkk (2000), OCB dapat mempengaruhi keefektifan organisasi atau kinerja karyawan karena beberapa alasan, yaitu :

1. OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja.
2. OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial.
3. OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan yang produktif.
4. OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumber daya organisasional untuk tujuan pemeliharaan karyawan.
5. OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk koordinasi antar anggota tim dan antar kelompok kerja.

6. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik.

7. OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

8. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnisnya.

Menurut Organ (2006), suatu organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Anwar (2014), OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. OCB yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang baik menuntut perilaku seseorang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku tersebut cenderung melihat seseorang sebagai makhluk sosial, misalnya pegawai mau membantu orang lain tanpa imbalan.

B. Penelitian Terdahulu

Patiran (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hanafi dan Yuliani (2006), melakukan penelitian dalam jurnal yang berjudul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan

Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) pada SMA Kota Palembang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengetahuan atau kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan keterampilan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Sarboland (2012) dalam jurnal yang berjudul *Investigating the influence of in-service training among employees of Universities of Bilesavar and Parsabad*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang berarti antara pelatihan jasa terhadap peningkatan kemampuan individual karyawan dan peningkatan kemampuan berorganisasi karyawan.

Karim (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Piok. Hasil penelitian menunjukkan disiplin dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Zulhijja (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kediri. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja.

Oemar (2013) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB baik parsial maupun simultan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka dapat disusun persamaan dan perbedaan yang dilakukan peneliti dengan peneliti terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	PENELITIH DAN TAHUN	VARIABEL	METODE ANALISIS	HASIL
1	Amanda, 2013	Variabel bebas: - disiplin kerja - komitmen organisasi Variabel <i>intervening</i> : - OCB Variabel terikat: - kinerja pegawai	Analisis Jalur	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB dan terhadap kinerja pegawai melalui OCB.
2	Setyawan, 2012	Variabel bebas: - Pelatihan Kerjasama Variabel terikat: - OCB	Analisis Data <i>Anova Mixed Design</i>	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerjasama efektif untuk meningkatkan <i>OCB</i> . Artinya ada perbedaan peningkatan <i>OCB</i> antar kelompok karyawan yang diberikan pelatihan kerjasama dengan kelompok karyawan yang tidak diberikan pelatihan kerjasama.
3	Patiran, 2010	Variabel bebas: - disiplin kerja - pendidikan dan pelatihan - motivasi Variabel terikat: - kinerja pegawai	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Putra dan Subudi 2013	Variabel bebas: - disiplin kerja - gaya kepemimpinan - motivasi Variabel terikat: - kinerja karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Hanafi dan Yuliani, 2006	Variabel bebas: - kemampuan - motivasi Variabel terikat: - kinerja guru	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan keterampilan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

No	PENELITI DAN TAHUN	VARIABEL	METODE ANALISIS	HASIL
6.	Hamzah, 2010	Variabel bebas: - kemampuan kerja - motivasi - kepuasan kerja Variabel terikat: - kinerja pegawai	Analisis Regresi Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif kemampuan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
7.	Sarboland, 2012	Variabel bebas: - <i>service training</i> Variabel terikat: - <i>individual ability</i> - <i>organizational ability</i>	Analisis Regresi Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang berarti antara pelatihan jasa terhadap peningkatan kemampuan individual karyawan dan peningkatan kemampuan berorganisasi karyawan.
8.	Karim, 2010	Variabel bebas: - disiplin - etos kerja - budaya organisasi Variabel terikat: - OCB	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan disiplin dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
9.	Zulhijja, 2013	Variabel bebas: - pelatihan - pengembangan SDM Variabel intervening: - OCB Variabel terikat: - kinerja	Analisis Jalur	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan pengembangan SDM terhadap OCB dan kinerja serta secara tidak langsung terhadap kinerja melalui OCB
10.	Oemar, 2013	Variabel bebas: - budaya organisasi - kemampuan kerja - komitmen organisasi Variabel terikat: - OCB	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB baik parsial maupun simultan.

Sumber : Diolah penulis dari berbagai sumber (2016)

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kemampuan Kerja

Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kemampuan kerja. Prayitno (2004) “Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur” menyimpulkan bahwa pengembangan nilai-nilai budaya kedisiplinan mampu meningkatkan kemampuan pegawai.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja

Terdapat hubungan antara pelatihan dengan kemampuan kerja. Nakpodia (2011) “*Training and utilization of staff and job performance in post primary education board, in North Senatorial District of Delta State, Nigeria*” menyimpulkan pelatihan yang menggunakan staf berpengaruh terhadap kemampuan dalam meningkatkan kinerja.

Sarboland (2012), “*Investigating the influence of in-service training among employees of Universities of Bilesavar and Parsabad*” menyimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan jasa terhadap peningkatan kemampuan individual karyawan dan peningkatan kemampuan berorganisasi karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap OCB

Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan OCB. Karim (2010), “Pengaruh Disiplin, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Piok” menyimpulkan disiplin dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Amanda (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan terhadap kinerja karyawan melalui OCB.

4. Pengaruh Pelatihan terhadap OCB

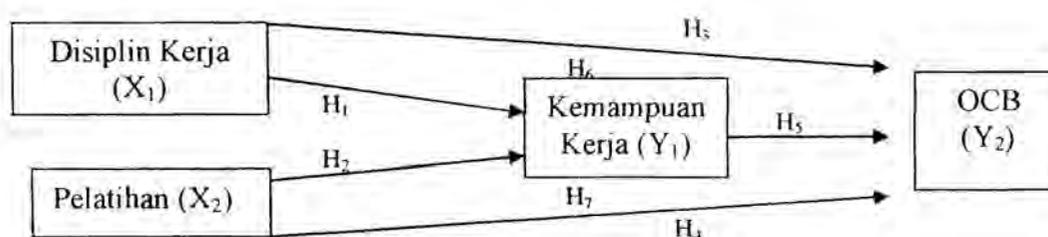
Terdapat hubungan antara pelatihan dengan OCB. Zulhijja (2013) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan kinerja.

Setyawan (2012) menyatakan bahwa pelatihan kerjasama efektif untuk meningkatkan OCB. Artinya ada perbedaan peningkatan OCB antar kelompok karyawan yang diberikan pelatihan kerjasama dengan kelompok karyawan yang tidak diberikan pelatihan kerjasama.

5. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap OCB

Terdapat hubungan antara kemampuan kerja dengan OCB. Oemar (2013), “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru” menyatakan budaya organisasi, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan hubungan antar variabel dari hasil penelitian terdahulu dan kajian teori, maka dapat dibuat kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kemampuan kerja

H₂ : Ada pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja

H₃ : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

H₄ : Ada pengaruh pelatihan terhadap OCB

H₅ : Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap OCB

H₆ : Ada pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap OCB melalui kemampuan kerja

H₇ : Ada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap OCB melalui kemampuan kerja

E. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau defenisi dari masing – masing variabel. Penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu variabel bebas/*independent* dan variabel terikat/*dependent*.

Variabel bebas/*independent* yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat/*dependent* (Sugiyono, 2007). Variabel terikat atau *dependent* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas/*independent* (Sugiyono, 2007).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah disiplin kerja (X_1) dengan dimensinya adalah tujuan, faktor pendukung, dan faktor penentu sedangkan pelatihan (X_2) dengan dimensinya adalah isi atau materi, metode, sikap dan keterampilan instruktur, waktu, dan fasilitas pelatihan. Variabel terikatnya adalah kemampuan kerja (Y_1) dengan dimensinya kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan *perpetual*, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan atau memori. Variabel kemampuan kerja (Y_1) menjadi variabel bebas untuk variabel terikat *organizational citizenship behavior* (Y_2) dengan dimensinya *Altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Berikut operasionalisasi variabel penelitian :

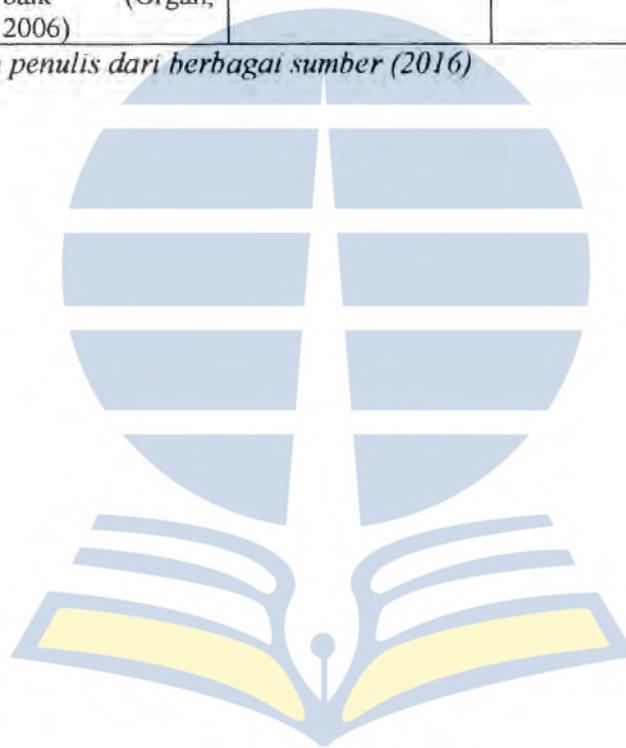
Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
Disiplin Kerja (X_1)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009)	1. Tujuan	1. Sesuai rencana dan jadwal 2. Menyelesaikan tujuan pekerjaan	Likert
		2. Faktor pendukung	1. Teladan kepemimpinan 2. Balas jasa	Likert
		3. Faktor penentu	1. Pengawasan melekat 2. Sanksi hukuman	Likert
Pelatihan (X_2)	Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam	1. isi/materi	1. Sesuai dengan kebutuhan 2. Mudah dipahami	Likert
		2. metode pelatihan	1. Timbal balik atau dua arah 2. Diskusi kelompok	Likert
		3. sikap dan keterampilan instruktur	1. Penampilan rapi dan menarik 2. Penyampaian materi tidak membosankan	Likert

VARIABLE	DEFINISI OPERASIONAL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
	waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori (Rivai, 2004)	4. waktu	1. Pelatihan tepat waktu 2. Menggunakan waktu dengan baik	Likert
		5 fasilitas pelatihan	1. Bersih dan rapi 2. Kondisi ruangan nyaman	Likert
Kemampuan Kerja (Y ₁)	Kemampuan (<i>ability</i>) adalah suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2003)	1. kemahiran berhitung	1. Berhitung dengan cepat dan tepat	Likert
		2. pemahaman verbal	1. Mampu mengerti apa yg disampaikan	Likert
		3. kecepatan <i>perpetual</i>	1. Bekerja tanpa kenal lelah atau kontinu	Likert
		4. penalaran induktif	1. Menjelaskan permasalahan khusus yang diakhiri dengan kesimpulan yang berupa pernyataan umum	Likert
		5. penalaran deduktif	1. Mampu menarik kesimpulan berupa prinsip atau sikap yang berlaku khusus berdasarkan atas fakta-fakta yang bersifat umum	Likert
		6 visualisasi ruang.	1. Beradaptasi dengan baik	Likert
		7. ingatan atau memori	1. Memiliki ingatan yang baik	Likert

VARIABLE	DEFINISI OPERASIONAL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y₂)</i>	OCB merupakan sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan baik (Organ, 2006)	1. <i>Altruism</i>	1. perilaku membantu orang lain	Likert
		2. <i>Conscientiousness</i>	1. perilaku teliti dan kehati-hatian	Likert
		3. <i>Sportmanship</i>	1. perilaku sportif	Likert
		4. <i>Courtesy</i>	1. menjaga hubungan baik	Likert
		5. <i>Civic virtue</i>	1. kebijaksanaan warga	Likert

Sumber : Ditolah penulis dari berbagai sumber (2016)



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausal yang menganalisis pengaruh dan hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain. Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan hipotesis yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kemampuan kerja serta dampaknya pada *Organizational Citizenship Behavior*.

Desain penelitian adalah *blue print* yang mempengaruhi pelaksanaan selanjutnya. Penyusunan desain ini dilakukan setelah menetapkan judul atau topik penelitian yang akan dilaksanakan.

Desain penelitian menjelaskan mulai dari apa, mengapa, dan bagaimana masalah tersebut diteliti dengan memakai prinsip-prinsip yang sistematis dan metodologis. Suatu penelitian mengandung dua aspek yang saling berhubungan dan merupakan persyaratan penelitian, yaitu :

1. Substansi Penelitian

Penelitian menunjuk pada suatu substansi tertentu yang akan diteliti. Masalah yang akan diteliti harus jelas substansinya. Pada penelitian ilmiah, substansi ini mengacu pada suatu teori yang berada dalam lingkup ilmu pengetahuan. Suatu penelitian dikatakan memiliki signifikansi teoritis jika penelitian tersebut berfungsi mengembangkan teori-teori dari ilmu pengetahuan yang menjadi substansinya. Penelitian harus memiliki signifikansi teoritis dan signifikansi praktis. Suatu penelitian memiliki

signifikansi praktis jika penelitian tersebut mendukung kepentingan-kepentingan praktik sehingga memberikan manfaat kepada masyarakat terkait.

2. Metode Penelitian

Penelitian terhadap substansi tertentu, harus memenuhi persyaratan metodologi penelitian sebagai suatu proses yang sistematis, terkendali, kritis, dan analitis seperti telah diuraikan sebelumnya.

Berkaitan dengan persyaratan tersebut, maka desain penelitian pada umumnya dapat dibagi dalam dua pokok, yaitu konseptualisasi masalah dan operasionalisasi. Kedua pokok tersebut dapat disusun dalam pokok-pokok sebagai berikut :

1. Latar Belakang Penelitian
2. Tujuan dan Hipotesis
3. Kerangka Dasar Penelitian
4. Penarikan Sampel
5. Metode Pengumpulan Data
6. Analisis Data

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat, dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah studi kasus dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif.

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatori yang akan digunakan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh disiplin kerja dan pelatihan

terhadap kemampuan kerja serta dampaknya pada *Organizational Citizenship Behavior* guru di SMA N 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu yang menjadi objek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009).

Sampel dalam penelitian ini adalah populasi atau seluruh guru tetap yang berstatus pegawai negeri sipil di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara. Jumlah Populasi guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah 52 guru, dimana semuanya dijadikan responden dalam penelitian. Kerangka populasi ditunjukkan pada tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1 Kerangka Populasi Guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara

Jabatan/Kedudukan	Jenis Kelamin		Pendidikan Terakhir		
	Laki - laki	Perempuan	SMA	S1/D IV	S2
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Kepala Sekolah	1				1
Wakasek Humas	1			1	
Tata Usaha	1			1	
Guru Pengajar	15	34		49	
Jumlah	18	34		51	1

Sumber: SMA N 1 Kualuh Hulu, Maret 2016

C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara (*interview*) kepada pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan

informasi dan keterangan yang dibutuhkan oleh penelitian ini dan daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada guru di SMA Negeri 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menjadi responden.

Pengisian instrumen dilakukan oleh guru dalam bentuk pernyataan-pernyataan menyangkut indikator dan memiliki lima alternatif jawaban yaitu : SS (Sangat Setuju); S (Setuju); RR (Ragu-ragu); TS (Tidak Setuju); STS (Sangat Tidak Setuju). Untuk pernyataan positif bernilai SS =5, S=4, RR=3, TS=2, dan STS=1 , sebaliknya untuk pernyataan negatif bernilai SS=1, S=2, RR=3, TS=4, dan STS=5.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Menurut Kuncoro (2009), data adalah semua keterangan yang dijadikan responden maupun yang berasal dari dokumen, baik dalam bentuk statistik atau bentuk lainnya guna keperluan penelitian. Data diperoleh dengan nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi.

Data dapat diperoleh secara langsung dari sumbernya yang disebut data primer dan data yang dalam pengumpulannya diusahakan sendiri oleh peneliti atau disebut data sekunder.

Prosedur atau metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan responden, yaitu dengan daftar pertanyaan untuk diisi dengan keterangan-keterangan oleh responden selama proses wawancara.

2. Observasi

Observasi yaitu dengan mengadakan observasi perilaku dan non perilaku. Observasi perilaku dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas guru di sekolah. Sedangkan observasi non perilaku dilakukan dengan mempelajari catatan dan dokumen sekolah yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

3. Kuesioner

Daftar pertanyaan atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dengan jawaban yang telah disediakan dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia beserta alasannya.

4. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dengan tujuan untuk mengetahui berbagai pengetahuan atau teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, diantaranya berasal dari buku, majalah, jurnal atau berbagai literatur lain yang relevan dengan penelitian.

E. Metode Analisis Data

I. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas menunjuk kepada sejauh mana alat pengukur itu dapat melakukan fungsinya mengukur dengan cermat dan tepat sesuai yang diharapkan. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka ia

tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan (Kuncoro, 2009). Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas suatu alat ukur, semakin tinggi tingkat validitasnya maka alat ukur tersebut menunjukkan semakin mengenai sarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur.

Ghozali (2006) menyatakan bahwa pengukuran validitas dapat dilakukan dengan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghozali (2006), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{table} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{table} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2006), "Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu, yaitu; 1) *Repeated Measure* atau pengukuran ulang; 2) *One Shot* atau pengukuran sekali saja". Pengujian instrument dalam penelitian ini dilakukan atau dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$.

Sekaran (2014) menyatakan bahwa "*Reliabilities less than 0,60 are considered to be poor those in the 0,7 range, acceptable and those over 0,80 good*". Artinya adalah reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik sedangkan 0,7 dapat diterima dan seterusnya 0,8 keatas dinyatakan baik.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bisa dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal *probability plot*. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal *probability plot*, dapat dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal. Ghazali (2006) menyebutkan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2006).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y_1) dan menguji pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , dan Y_1) terhadap variabel dependen (Y_2), digunakan metode analisis regresi berganda. Selanjutnya untuk menguji pengaruh variabel mediasi atau intervening digunakan analisis jalur yang terdiri dari pengaruh langsung dan tidak langsung (Ghozali, 2006). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Regresi linier berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon_1 \quad \dots (i)$$

$$Y_2 = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + \varepsilon_2 \quad \dots (ii)$$

dimana:

Y_1 = Kemampuan Kerja

Y_2 = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Pelatihan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = Koefisien Regresi

ε_1 = *Error term* persamaan 1

ε_2 = *Error term* persamaan 2

Pengaruh langsung dalam analisis regresi linear berganda ini ditunjukkan oleh parameter b_1, b_2, b_3, b_4 dan b_5 yang merupakan nilai *Unstandardize Coefficients* (Beta) yang didapatkan dari hasil regresi pertama yaitu pengaruh disiplin

kerja dan pelatihan terhadap kemampuan kerja dan dari regresi kedua yaitu pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan kemampuan kerja terhadap OCB.

Pengaruh tidak langsung dalam analisis regresi linear berganda ini diperoleh sebagai berikut:

- a. Pengaruh tidak langsung pertama : disiplin kerja ke OCB melalui kemampuan kerja adalah $b_1 \times b_5$.
- b. Pengaruh tidak langsung kedua: pelatihan ke OCB melalui kemampuan kerja adalah $b_2 \times b_5$.

Kesalahan regresi (ε) dalam analisis regresi berganda ini adalah ε_1 hasil dari regresi pertama dan ε_2 hasil dari regresi kedua. Besarnya nilai ε adalah akar dari $(1-R^2)$ dari masing-masing regresi. Kesalahan regresi menunjukkan berapa persen variasi variabel tergantung atau terikat yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya.

Peneliti menggunakan uji signifikansi simultan (uji statistik F) dan uji parameter individual (uji statistik t) dalam menguji hipotesis yang diajukan. Menurut Ghazali (2006) uji statistik F untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, sedangkan uji statistik t untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$).

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen

tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikansi koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Kesimpulan hipotesis dilakukan berdasarkan t-test dan F-test untuk menguji signifikansi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Uji F

Uji *goodness of fit* dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2006). Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006). Secara statistik dapat diukur dengan menggunakan :

a. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas, yaitu :

$$(1), \quad H_0 : b_1 = b_2 = 0 \quad \dots (i)$$

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0 \quad \dots (ii)$$

Artinya (i) : tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kemampuan kerja (Y1).

Artinya (ii) : tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), pelatihan (X2), dan kemampuan kerja (Y1) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu OCB (Y2).

$$(2). \quad H1 : b1 = b2 \neq 0 \quad \dots (i)$$

$$H1 : b1 - b3 \neq 0 \quad \text{minimal } |b1| \neq 0 \quad \dots (ii)$$

Artinya (i) : ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kemampuan kerja (Y1).

Artinya (ii) : ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), pelatihan (X2), dan kemampuan kerja (Y1) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu OCB (Y2).

b. Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, maka :

(1). Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

(2). Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

5. Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2006). Hipotesis yang dipakai adalah :

a. $H_0 : b_i = 0$, artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

b. $H_0 : b_i \neq 0$, artinya suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

a. Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

b. Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Diperlukan adanya interpretasi terhadap koefisien regresi dan koefisien determinasi (R^2) dari model regresi berganda. Koefisien determinan digunakan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan. Jika R^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat, dan jika R^2 semakin kecil mendekati 0 (nol) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Objek Penelitian

1. Gambaran Umum SMA N 1 Kualuh Hulu

a. Informasi Umum

SMA N 1 Kualuh Hulu adalah sekolah yang dulu bernama SMA Negeri 1 Aek Kanopan didirikan pada tahun pelajaran 1980/1981 dari dana pelita III tahun ke-2 dan diresmikan pada tanggal 19 Januari 1982 oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Dr. Daoed Yoesoef. Pada awalnya SMA Negeri 1 Kualuh Hulu dibangun dengan 6 (enam) ruang kelas, 1 (satu) kantor kepala sekolah, 1 (satu) kantor tata usaha, 1 (satu) kantor guru, 1 (satu) Laboratorium IPA, dan 1 (satu) ruang keterampilan. Tahun 1983 dibangun lagi 2 (dua) ruang kelas. Disusul Tahun 1984 dibangun 2 (dua) ruang kelas. Tahun 1985 dibangun 4 (empat) ruang kelas. Pada Tahun 1986 dibangun 3 (tiga) ruang kelas. Mengingat animo masyarakat sangat tinggi menyekolahkan anaknya di SMA ini, setelah tahun 1986 terus berlanjut lagi penambahan pembangunan ruang kelas hingga sekarang SMA Negeri 1 Kualuh Hulu sudah memiliki ruang belajar sebanyak 23 (dua puluh tiga).

b. Visi dan Misi

SMA Negeri 1 Kualuh Hulu memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi : Sekolah berbasis teknologi informasi, mantap dalam Imtak, unggul dalam Iptek, berprestasi dalam olahraga dan seni serta berkompetisi dalam menghadapi era global.

Misi :

1. Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) pendidik dan kependidikan secara optimal.
2. Memanfaatkan dan memelihara seluruh fasilitas yang telah ada secara efektif.
3. Menambah fasilitas sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan dunia pendidikan.
4. Menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, dinamis, rekreatif, inovatif, dialogis, komunikatif dan produktif berlandaskan prinsip kekeluargaan.
5. Membangun etos kerja dengan disiplin dan integritas yang tinggi dikalangan pengelola sekolah dan *stakeholder*.
6. Menumbuhkembangkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah.
7. Mengembangkan keterampilan siswa sesuai dengan bakat dan kondisi alam yang dihadapinya.

c. Tujuan dan Strategi

Tujuan :

1. SMA Negeri 1 Kualuh Hulu menjadi salah satu sekolah standar nasional di Provinsi Sumatera Utara.
2. Lulusan SMA Negeri 1 Kualuh Hulu tetap tangguh dan teruji baik dijenjang pendidikan tinggi maupun ditengah masyarakat dengan prinsip logika, etika, praktika, dan estetika.
3. Peningkatan perolehan nilai rata-rata Ujian Nasional (UN) dari 6,5 menjadi 7,0.

4. Terjalin hubungan yang sinergis antara sekolah dengan *stakeholder*.
5. Proporsi lulusan masuk Perguruan Tinggi Negeri (PTN) semakin meningkat setiap tahun.
6. Setiap warga sekolah selalu beradaptasi dengan berbagai perkembangan disiplin ilmu yang diperoleh secara mandiri dari luar.
7. Terwujudnya tim olahraga yang sportif dan tangguh.

Strategi :

1. Mengoptimalkan volume kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Pendidikan dan pelatihan (Diklat) guru, *Sharing*, dan *Workshop* secara berkelanjutan.
2. Mengajak seluruh tenaga pendidik dan kependidikan maupun siswa untuk menjaga dan merawat seluruh sarana dan prasarana yang ada di sekolah.
3. Mengadakan koordinasi dengan para *stakeholder* untuk perbaikan dan penambahan fasilitas yang dibutuhkan sesuai dengan perkembangan dunia Pendidikan.
4. Menumbuh kembangkan semangat berbudi pekerti luhur di lingkungan sekolah dan sekitarnya.
5. Melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang dikeluarkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) dan keberadaan sekolah.
6. Melaksanakan bimbingan dan konseling secara efisien dan efektif sehingga tumbuh rasa percaya diri dikalangan para siswa-siswi.
7. Melibatkan aspek mental, fisik, sosial, dan seni secara aktif untuk memperoleh pengalaman belajar dan mengajar.

8. Memotivasi dan mengarahkan siswa-siswi untuk mengenal potensi diri dan kecerdasannya sehingga dapat berkembang secara optimal.
9. Memotivasi siswa-siswi untuk mengobservasi, mengolah dan menerapkan pengetahuan baik secara individu maupun kelompok dengan sistem penilaian Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP).
10. Menyempurnakan penampilan sekolah melalui pengejawantahan wawasan wiyata mandala dan tiga tertib, yaitu : tertib administrasi, tertib berpakaian, dan tertib berbicara.

2. Karakteristik Responden

Objek dari penelitian ini adalah seluruh guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMA N 1 Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan atau kuesioner yang berisi serangkaian daftar pertanyaan tertutup yang dibagikan kepada 52 responden. Dari 52 kuesioner yang dibagikan, tingkat pengembalian kuesioner (*respon rate*) adalah sebesar 75 persen atau sejumlah 39 kuesioner.

Adapun pertanyaan yang termuat dalam kuesioner yaitu pertanyaan mengenai identitas responden dan pertanyaan mengenai variabel *independent* yaitu disiplin kerja dan pelatihan untuk variabel *dependent* yaitu kemampuan kerja. Sedangkan variabel kemampuan kerja bersama dengan variabel disiplin kerja dan pelatihan menjadi variabel *independent* untuk variabel *dependent* yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Pada bagian ini dijelaskan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas

mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Karakteristik umum objek penelitian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data primer hasil penelitian yang telah diolah, didapatkan hasil persebaran responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat disajikan pada Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)
Laki-laki	9	23,08
Perempuan	30	76,92
Total	39	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari penelitian terhadap 39 responden menunjukkan bahwa terdapat 30 orang (76,92%) responden yang berjenis kelamin perempuan dan 9 orang (23,08%) responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa pelamar yang lulus saat tes PNS di Kabupaten Labuhanbatu Utara untuk menjadi guru di SMA N 1 Kualuh Hulu adalah perempuan, artinya kualifikasi yang dibutuhkan oleh SMA N 1 Kualuh Hulu lebih banyak terdapat pada perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 39 responden yang digolongkan berdasarkan usia, yang paling banyak adalah usia > 45 tahun yaitu sebesar 48,72 persen dari total responden diikuti dengan responden dengan usia 26-35 tahun yaitu sebesar 25,64 persen, kemudian responden dengan usia 36-45 tahun

yaitu sebesar 23,08 persen. Sedangkan responden dengan usia 20-25 tahun hanya terdapat satu orang atau 2,56 persen. Hal ini disebabkan karena SMA N 1 Kualuh Hulu merupakan sekolah yang sudah lama ada dan muridnya banyak sehingga dibutuhkan guru yang berpengalaman dalam bekerja.

Dari penelitian responden dengan klasifikasi berdasarkan usia dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)
20-25 Tahun	1	2,56
26-35 Tahun	10	25,64
36-45 Tahun	9	23,08
>45 Tahun	19	48,72
Total	39	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 39 responden yang digolongkan berdasarkan usia, yang paling banyak adalah usia > 45 tahun yaitu sebesar 48,72 persen dari total responden diikuti dengan responden dengan usia 26-35 tahun yaitu sebesar 25,64 persen, kemudian responden dengan usia 36-45 tahun yaitu sebesar 23,08 persen. Sedangkan responden dengan usia 20-25 tahun hanya terdapat satu orang atau 2,56 persen. Hal ini disebabkan karena SMA N 1 Kualuh Hulu merupakan sekolah yang sudah lama ada dan muridnya banyak sehingga dibutuhkan guru yang berpengalaman dalam bekerja.

c. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 39 responden yang digolongkan berdasarkan tingkat pendidikan, yang paling banyak adalah DIV/S1

dengan persentase sebesar 97,44 persen dari total responden diikuti dengan responden dengan pendidikan DIII sebesar 2,56 persen. Sedangkan responden dengan pendidikan SLTA sederajat dan S2/S3 tidak ada atau sebesar 0 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di SMA N 1 Kualuh Hulu sebagian besar berpendidikan DIV/S1 yang diakibatkan oleh kebanyakan pegawai SMA N 1 Kualuh Hulu memiliki gelar Sarjana Pendidikan (SPd) yang jenjang pendidikannya adalah S1.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)
SLTA Sederajat	0	0
DIII	1	2,56
DIV/S1	38	97,44
S2/S3	0	0
Total	39	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

B. Hasil

1. Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrument

Sebelum kuesioner disebarakan kepada seluruh responden, dilakukan uji coba kuesioner dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Uji coba ini dilakukan untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian. Penentuan jumlah responden sebanyak 30 responden dilakukan dengan alasan bahwa jumlah tersebut secara statistik telah mewakili seluruh responden yang akan dituju. Dalam penelitian ini uji validitas dan reliabilitas dilakukan di SMA Negeri 1 Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Pemilihan lokasi untuk uji validitas dan

reliabilitas ini disesuaikan dengan karakteristik sekolah yang hampir sama dengan lokasi penelitian.

a. Hasil Uji Validitas

Alasan penggunaan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan korelasi antara variabel dengan total variabel. Uji validitas dilakukan dengan mengambil sampel 30 responden dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, didapat r tabel *Pearson Product Moment* = 0,361. Ketentuan suatu instrument dikatakan valid, bila r hitung > r tabel dengan tingkat signifikansi 5% dan dikatakan tidak valid jika r hitung \leq r tabel. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian dengan 23 Pertanyaan

Variabel	Nomor Indikator	r hitung	r tabel	Kesimpulan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Disiplin Kerja	X ₁₁	0,411	0,361	Valid
	X ₁₂	0,534	0,361	Valid
	X ₁₃	0,575	0,361	Valid
	X ₁₄	0,267	0,361	Tidak Valid
	X ₁₅	0,653	0,361	Valid
	X ₁₆	0,687	0,361	Valid
Pelatihan	X ₂₁	0,691	0,361	Valid
	X ₂₂	0,683	0,361	Valid
	X ₂₃	0,729	0,361	Valid
	X ₂₄	0,763	0,361	Valid
	X ₂₅	0,581	0,361	Valid
Kemampuan Kerja	Y ₁₁	0,815	0,361	Valid
	Y ₁₂	0,759	0,361	Valid
	Y ₁₃	0,807	0,361	Valid
	Y ₁₄	0,526	0,361	Valid
	Y ₁₅	0,316	0,361	Tidak Valid
	Y ₁₆	0,578	0,361	Valid

Variabel	Nomor Indikator	r hitung	r tabel	Kesimpulan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kemampuan Kerja	Y ₁₇	0,489	0,361	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Y ₂₁	0,791	0,361	Valid
	Y ₂₂	0,588	0,361	Valid
	Y ₂₃	0,792	0,361	Valid
	Y ₂₄	0,813	0,361	Valid
	Y ₂₅	0,651	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2016

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pertanyaan untuk disiplin kerja (X_{14}) tidak valid dimana r hitung X_{14} sebesar 0,267 lebih kecil dari r tabel 0,361. Pertanyaan untuk kemampuan kerja (Y_{15}) juga tidak valid dimana r hitung Y_{15} sebesar 0,316 lebih kecil dari r tabel 0,361. Berdasarkan hasil tersebut, maka dilakukan kembali pengujian validitas untuk 21 pertanyaan, dapat ditunjukkan pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian dengan 21 Pertanyaan

Variabel	Nomor Indikator	r hitung	r tabel	Kesimpulan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Disiplin Kerja	X ₁₁	0,480	0,361	Valid
	X ₁₂	0,449	0,361	Valid
	X ₁₃	0,621	0,361	Valid
	X ₁₅	0,722	0,361	Valid
	X ₁₆	0,677	0,361	Valid
Pelatihan	X ₂₁	0,691	0,361	Valid
	X ₂₂	0,683	0,361	Valid
	X ₂₃	0,729	0,361	Valid
	X ₂₄	0,763	0,361	Valid
	X ₂₅	0,581	0,361	Valid
Kemampuan Kerja	Y ₁₁	0,821	0,361	Valid
	Y ₁₂	0,755	0,361	Valid

Variabel	Nomor Indikator	r hitung	r tabel	Kesimpulan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kemampuan Kerja	Y ₁₃	0,835	0,361	Valid
	Y ₁₄	0,507	0,361	Valid
	Y ₁₆	0,581	0,361	Valid
	Y ₁₇	0,507	0,361	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Y ₂₁	0,791	0,361	Valid
	Y ₂₂	0,588	0,361	Valid
	Y ₂₃	0,792	0,361	Valid
	Y ₂₄	0,813	0,361	Valid
	Y ₂₅	0,651	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2016

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sudah tidak ada pertanyaan yang tidak valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah mendapatkan hasil pengujian validitas yang berupa indikator-indikator yang valid, maka dilakukan pengujian reliabilitas terhadap skor-skor item kuesioner yang telah dinyatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan suatu instrumen. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$ (Ghozali, 2006). Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten, apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap obyek yang sama.

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam. Semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > dari standar nilai kritis (0,6). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,611	0,6	Reliabel
Pelatihan	0,662	0,6	Reliabel
Kemampuan Kerja	0,766	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,773	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2016

2. Penjelasan Responden atas Variabel Penelitian

Terdapat 4 variabel yang menggunakan skala likert dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, pelatihan, kemampuan kerja, dan *OCB*. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan persepsi responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan mengenai keempat variabel tersebut. Skor jawaban responden dimulai dari angka 1 sampai dengan 5 untuk pernyataan dari variabel bersifat positif dan sebaliknya untuk pernyataannya bersifat negatif. Skor skala interval jawaban responden untuk pernyataan positif dapat dilihat dengan:

1,00 – 2,60 adalah sangat rendah / sangat buruk / sangat lemah

2,61 – 3,40 adalah rendah / buruk / lemah

3,41 – 4,20 adalah tinggi / baik / kuat

4,21 – 5,00 adalah sangat tinggi / sangat baik / sangat baik

a. Penjelasan Jawaban Responden terhadap Disiplin Kerja

Dari Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa 0% responden tidak setuju (TS dan STS) dengan pernyataan Saya bekerja sesuai rencana dan jadwal, dengan kata lain bahwa seluruh responden setuju (S dan SS), hal ini terutama disebabkan

oleh guru di SMA N 1 Kualuh Hulu memang telah bekerja sesuai dengan rencana dan jadwal. Berikut frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel disiplin kerja :

Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden terhadap Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS=1	TS=2	R=3	S= 4	SS=5	Total	Rata-Rata Skor	Kategori
1.	Saya bekerja sesuai rencana dan jadwal	0	0	0	24	15	39	4,38	Sangat Tinggi
	(Skor)	0	0	0	96	75	171		
2.	Saya selalu menyelesaikan tujuan pekerjaan	0	0	2	28	9	39	4,18	Tinggi
	(Skor)	0	0	6	112	45	163		
	Pernyataan	STS=5	TS=4	R=3	S= 2	SS=1	Total	RataRata Skor	Kategori
3.	Saya bekerja karena pimpinan yang teladan	2	19	0	16	2	39	3,08	Rendah
	(Skor)	10	76	0	32	2	120		
4.	Saya bekerja karena ada pengawasan	1	26	2	8	2	39	3,41	Tinggi
	(Skor)	5	104	6	16	2	133		
5.	Saya bekerja agar tidak mendapat hukuman	5	23	3	7	1	39	3,62	Tinggi
	(Skor)	25	92	9	14	1	141		

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Untuk pernyataan Saya selalu menyelesaikan tujuan pekerjaan, sebanyak 94,87% responden setuju (S dan SS) dengan pernyataan tersebut, ini disebabkan oleh hampir seluruh guru telah bekerja dengan terorganisir dan terstruktur sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan sisanya 5,13% responden menjawab ragu-ragu.

Untuk pernyataan Saya bekerja karena pimpinan yang teladan, sebanyak 53,85% responden tidak setuju (STS dan TS) dengan pernyataan tersebut, ini

disebabkan oleh guru yang telah berpengalaman dan profesional sehingga teladan atau tidaknya pemimpin tidak mempengaruhi disiplin kerja mereka. Sedangkan sisanya 46,15% responden menjawab setuju (S dan SS).

Responden yang tidak setuju (TS dan STS) dengan pernyataan Saya bekerja karena ada pengawasan adalah sebanyak 69,23%, hal ini terutama dialami oleh guru yang sudah berpengalaman, ada atau tidak pengawas, guru tetap bertugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan 25,64% responden setuju (S dan SS) karena beberapa guru memang harus diawasi saat bertugas.

Responden yang tidak setuju (TS dan STS) dengan pernyataan Saya bekerja agar tidak mendapat hukuman adalah sebanyak 71,79%, karena kegiatan mengajar di sekolah merupakan amanah yang harus dikerjakan, sedangkan 20,51% responden setuju (S dan SS) terutama untuk guru di bagian tata usaha karena setiap tahun selalu ada perubahan aplikasi dalam mengelola data dan laporan keuangan yang akan diaudit oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sehingga membuat mereka takut mendapat hukuman.

Jika dilihat berdasarkan dimensi, maka terdapat tiga dimensi dalam variabel disiplin kerja yaitu tujuan (pernyataan 1-2), faktor pendukung (pernyataan 3) dan faktor penentu (pernyataan 4-5). Sebanyak 97,44 % setuju dengan pernyataan pada dimensi tujuan, artinya hampir seluruh guru menganggap tujuan (bekerja sesuai rencana dan jadwal serta selalu menyelesaikan tujuan pekerjaan) merupakan tujuan kedisiplinan. Sebanyak 53,85% tidak setuju dengan pernyataan pada dimensi faktor pendukung, artinya lebih dari separuh guru menganggap faktor pendukung (pimpinan teladan) tidak menjadi penyebab meningkatnya disiplin kerja, sedangkan 70,51% responden tidak setuju dengan pernyataan pada dimensi faktor penentu,

artinya guru merasa pengawasan dan hukuman tidak menjadi penentu bagi guru SMA N 1 Kualuh Hulu untuk bekerja dengan disiplin.

Rata-rata skor jawaban responden untuk semua pernyataan (pernyataan 1-5) pada disiplin kerja adalah sebesar 3,73 dan dikategorikan tinggi, artinya sebagian besar guru di SMA N 1 Kualuh Hulu menganggap disiplin kerja sudah tinggi.

b. Penjelasan Jawaban Responden terhadap Pelatihan

Dari Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa 97,44% responden setuju (S dan SS) dengan pernyataan Pelatihan seharusnya sesuai dengan kebutuhan, hal ini disebabkan oleh manfaat yang diperoleh saat mengikuti pelatihan harus ada. Sedangkan 2,56 % responden tidak setuju (TS dan STS), hal ini disebabkan oleh guru yang masih jarang mengikuti pelatihan. Maka dapat disimpulkan bahwa guru menjawab pernyataan pertama dalam kuesioner pelatihan berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	STS = 1	TS = 2	R = 3	S = 4	SS = 5	Total	Rata-Rata Skor	Kategori
1.	Pelatihan seharusnya sesuai dengan kebutuhan	0	1	0	25	13	39	4,28	Sangat Tinggi
	(Skor)	0	2	0	100	65	167		
2.	Pelatihan sebaiknya dilakukan dengan cara timbal balik atau dua arah	0	0	1	28	10	39	4,23	Sangat Tinggi
	(Skor)	0	0	3	112	50	165		
3.	Saya menyukai instruktur atau pelatih yang berpenampilan menarik	0	1	1	31	6	39	4,08	Tinggi
	(Skor)	0	2	3	124	30	159		
4.	Pelatihan yang baik adalah yang dapat memanfaatkan waktu dengan baik	0	0	0	25	14	39	4,36	Sangat Tinggi
	(Skor)	0	0	0	100	70	170		
5.	Tempat pelatihan harus aman dan nyaman	0	0	0	19	20	39	4,51	Sangat Tinggi
	(Skor)	0	0	0	76	100	176		

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Untuk pernyataan Pelatihan sebaiknya dilakukan dengan cara timbal balik atau dua arah, sebanyak 97,44% responden setuju (S dan SS) dengan pernyataan tersebut, hal ini sejalan dengan pernyataan pertama yaitu karena pelatihan yang bermanfaat akan terwujud jika pelatihan dilakukan dengan diskusi. Sedangkan 0 % responden tidak setuju, sisanya 2,56 % responden ragu-ragu, karena ada guru yang merasa tidak yakin dalam memberikan jawaban. Maka dapat disimpulkan bahwa guru menjawab pernyataan kedua dalam kuesioner berada pada kategori sangat tinggi.

Responden yang setuju (S dan SS) dengan pernyataan Saya menyukai instruktur atau pelatih yang berpenampilan menarik adalah sebanyak 94,87% karena hampir seluruh guru memang mengajar sehingga merasa jika menjadi instruktur harus berpenampilan menarik untuk mendukung pekerjaan. Namun 2,56% responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut, ketidaksetujuan ini terutama karena ada guru yang menganggap materi atau apa yang disampaikan instruktur lebih penting daripada penampilan. Maka dapat disimpulkan bahwa guru menjawab pernyataan ketiga dalam kuesioner berada pada kategori tinggi.

Responden yang setuju (S dan SS) dengan pernyataan Pelatihan yang baik adalah yang dapat memanfaatkan waktu dengan baik adalah sebanyak 100%, selain karena lebih efisien, pelatihan yang dapat mempergunakan waktu dengan baik akan efektif membuat *trainee* (orang yang dilatih) mengerti dengan mudah. Sedangkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai menjawab pernyataan keempat dalam kuesioner berada pada kategori sangat tinggi.

Responden yang setuju dengan pernyataan Tempat pelatihan harus aman dan nyaman adalah sebanyak 100% karena guru merasa tempat pelatihan yang aman dan nyaman merupakan syarat utama agar pelatihan berjalan dengan sukses. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai menjawab pernyataan kelima dalam kuesioner berada pada kategori sangat tinggi.

Rata-rata skor jawaban responden untuk semua pernyataan (pernyataan 1-5) pada pelatihan adalah sebesar 4,29 dan dikategorikan sangat tinggi, artinya hampir seluruh guru di SMA N 1 Kualuh Hulu merasa pentingnya pelatihan.

c. Penjelasan Jawaban Responden terhadap Kemampuan Kerja

Pada Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa 66,67% responden setuju (S dan SS) dengan pernyataan Saya mampu menyelesaikan tugas hitungan dengan cepat dan tepat, hal ini disebabkan oleh pekerjaan utama yang dilakukan guru adalah mengajar, dimana kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat memang diperlukan. Hanya 5,13 % responden yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa guru SMA N 1 Kualuh Hulu benar-benar memahami pentingnya kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat dalam bekerja. Maka dapat disimpulkan bahwa guru menjawab pernyataan pertama dalam kuesioner berada pada kategori tinggi.

Untuk pernyataan Saya mampu memahami apa yang saya sampaikan dalam mengajar, sebanyak 92,31% responden setuju (S dan SS) dengan pernyataan tersebut karena sesuai dengan kurikulum dikeluarkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju karena guru telah memahami pedoman yang diberikan. Maka dapat disimpulkan bahwa guru menjawab pernyataan kedua dalam kuesioner berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	STS = 1	TS = 1	R = 1	S = 1	SS = 1	Total	Rata-Rata Skor	Kategori
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas hitungan dengan cepat dan tepat	0	2	11	24	2	39	3,67	Tinggi
	(Skor)	0	4	33	96	10	143		
2.	Saya mampu memahami apa yang saya sampaikan dalam mengajar	0	0	3	25	11	39	4,21	Sangat Tinggi
	(Skor)	0	0	9	100	55	164		
3.	Saya bekerja tanpa kenal lelah	0	10	11	16	2	39	3,26	Rendah
	(Skor)	0	20	33	64	10	127		
4.	Saya mampu menjelaskan permasalahan yang ada	0	0	7	27	5	39	3,95	Tinggi
	(Skor)	0	0	21	108	25	154		
5.	Saya mampu beradaptasi dengan baik	0	0	3	31	5	39	4,05	Tinggi
	(Skor)	0	0	9	124	25	158		
6.	Saya memiliki ingatan yang baik	0	0	4	32	3	39	3,97	Tinggi
	(Skor)	0	0	12	128	15	155		

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Responden yang setuju (S dan SS) dengan pernyataan Saya bekerja tanpa kenal lelah adalah sebanyak 46,15% karena terkadang memang dibutuhkan kerja lembur, terutama menjelang ujian semester atau ujian nasional. Namun 25,64% responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini disebabkan karena guru merasa jam kerja yang sudah ada telah cukup dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa guru menjawab pernyataan ketiga dalam kuesioner berada pada kategori rendah.

Responden yang setuju (S dan SS) dengan pernyataan Saya mampu menjelaskan permasalahan yang ada adalah sebanyak 82,05% karena tanpa mampu

menjelaskan permasalahan yang ada maka pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai target. Tidak ada responden yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut karena guru merasa pentingnya kemampuan dalam menjelaskan permasalahan yang ada. Maka dapat disimpulkan bahwa guru menjawab pernyataan keempat dalam kuesioner berada pada kategori tinggi.

Responden yang setuju dengan pernyataan Saya mampu beradaptasi dengan baik adalah sebanyak 92,31% karena mampu beradaptasi dengan baik akan berpengaruh pada capaian kinerja guru, terutama di era globalisasi sekarang. Responden yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut tidak ada karena guru mengetahui pentingnya kemampuan dalam beradaptasi. Maka dapat disimpulkan bahwa guru menjawab pernyataan kelima dalam kuesioner berada pada kategori tinggi.

Responden yang setuju dengan pernyataan Saya memiliki ingatan yang baik adalah sebanyak 89,74% dan tidak ada responden yang tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru sudah menyadari pentingnya memiliki ingatan yang baik dalam proses belajar mengajar. Maka dapat disimpulkan bahwa guru menjawab pernyataan keenam dalam kuesioner berada pada kategori tinggi.

Rata-rata skor jawaban responden untuk semua pernyataan (pernyataan 1-6) pada kinerja pegawai adalah sebesar 3,85 dan dikategorikan tinggi, artinya sebagian besar guru di SMA N 1 Kualuh Hulu menganggap kemampuan kerja mereka sudah baik.

d. Penjelasan Jawaban Responden terhadap OCB

Pada Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa 100% responden setuju (S dan SS) dengan pernyataan Saya suka membantu teman saya, hal ini disebabkan oleh

pekerjaan guru tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan rekan kerja. Tidak ada responden yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa guru di SMA N 1 Kualuh Hulu benar-benar memahami pentingnya bantuan teman dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa guru menjawab pernyataan pertama dalam kuesioner berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Responden terhadap OCB

No	Pernyataan	STS = 1	TS = 1	R = 1	S = 1	SS = 1	Total	Rata-Rata Skor	Kategori
1.	Saya suka membantu teman saya	0	0	0	26	13	39	4,33	Sangat Tinggi
	(Skor)	0	0	0	104	65	169		
2.	Saya bekerja dengan teliti dan hati-hati	0	0	3	30	6	39	4,08	Tinggi
	(Skor)	0	0	9	120	30	159		
3.	Saya memiliki perilaku yang sportif	0	0	1	29	9	39	4,21	Sangat Tinggi
	(Skor)	0	0	3	116	45	164		
4.	Saya selalu menjaga hubungan dengan pimpinan dan teman kerja	0	0	0	24	15	39	4,38	Sangat Tinggi
	(Skor)	0	0	0	96	75	171		
5.	Saya bekerja dengan bijaksana	0	0	1	33	5	39	4,10	Tinggi
	(Skor)	0	0	3	132	25	160		

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Responden yang setuju (S dan SS) dengan pernyataan Saya bekerja dengan teliti dan hati-hati adalah sebanyak 92,31% karena pekerjaan yang tidak dilakukan dengan teliti dan hati-hati akan berpengaruh pada capaian kinerja guru tersebut. Semakin teliti dan hati-hati, maka semakin tinggi capaian kerja guru. Tidak ada responden yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hanya 7,69% responden yang ragu-ragu dengan pernyataan tersebut karena ada guru yang merasa

kemampuannya sudah berkurang karena faktor usia. Maka dapat disimpulkan bahwa guru menjawab pernyataan kedua dalam kuesioner berada pada kategori tinggi.

Responden yang setuju (S dan SS) dengan pernyataan Saya memiliki perilaku yang sportif adalah sebanyak 97,44% karena sikap dan perilaku mengalah atau lapang dada adalah perilaku yang telah menjadi bagian tak terpisahkan dalam lingkungan sekolah, dan jika tidak sportif maka lingkungan sekolah tidak akan aman dan nyaman lagi. Tidak ada responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa guru menjawab pernyataan ketiga dalam kuesioner berada pada kategori sangat tinggi.

Responden yang setuju (S dan SS) dengan pernyataan Saya selalu menjaga hubungan dengan pimpinan dan teman kerja adalah sebanyak 100% dan tidak ada responden yang tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa seluruh guru sudah menyadari pentingnya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan dan teman kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa guru menjawab pernyataan keempat dalam kuesioner berada pada kategori sangat tinggi.

Responden yang setuju (S dan SS) dengan pernyataan Saya bekerja dengan bijaksana adalah sebanyak 97,44% . Tidak ada yang tidak setuju, hanya 2,56% responden yang ragu-ragu, hal ini menunjukkan bahwa guru adalah panutan di sekolah sehingga selalu mengutamakan kebijaksanaan dalam bekerja. Maka dapat disimpulkan bahwa guru menjawab pernyataan kelima dalam kuesioner berada pada kategori tinggi.

Jika dilihat berdasarkan dimensi, maka terdapat lima dimensi dalam variabel OCB yaitu *altruism* (pernyataan 1), *Conscientiousness* (pernyataan 2), *Sportmanship* (pernyataan 3), *Courtesy* (pernyataan 4), dan *Civic virtue* (pernyataan 5). Sebanyak

100% setuju dengan pernyataan pada dimensi *altruism* dan *Courtesy* artinya seluruh guru mengutamakan perilaku membantu orang lain dan menjaga hubungan baik dalam bekerja. Responden yang setuju dengan pernyataan pada dimensi *Conscientiousness* sebanyak 92,31%, *Sportmanship* dan *Civic virtue* sebanyak 97,44% artinya hampir seluruh besar guru selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti, hati-hati, berperilaku sportif, dan bijaksana.

Rata-rata skor jawaban responden untuk semua pernyataan (pernyataan 1-5) pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebesar 4,22 dan dikategorikan sangat tinggi, artinya hampir seluruh guru di SMA N Kualuh Hulu menganggap OCB mereka sudah baik.

3. Angka Indeks Jawaban Responden per Variabel

Persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti dapat diketahui dengan angka indeks (Ferdinand, 2006). Angka indeks untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

a. Angka Indeks Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja

Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Skala	$X_{1,1}$	$X_{1,2}$	$X_{1,3}$	$X_{1,4}$	$X_{1,5}$	Jumlah
1	0	0	2	2	1	5
2	0	0	16	8	7	31
3	0	2	0	2	3	7
4	24	28	19	26	23	120
5	15	9	2	1	5	32
Jumlah	39	39	39	39	39	194

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Untuk menghitung angka indeks terhadap variabel disiplin kerja, disajikan dalam Tabel 4.11 yaitu frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel disiplin kerja dengan 5 (lima) indikator.

Nilai untuk tiap indikator :

1. Nilai indeks untuk X_{1_1} (Bekerja sesuai rencana dan jadwal)

$$= \{(0 \times 1) + (9 \times 2) + (0 \times 3) + (24 \times 4) + (15 \times 5)\} / 5$$

$$= 34,2$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk Bekerja sesuai rencana dan jadwal adalah 34,2. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa guru SMA N 1 Kualuh Hulu telah bekerja sesuai rencana dan jadwal.

2. Nilai indeks untuk X_{1_2} (Selalu menyelesaikan tujuan pekerjaan)

$$= \{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (2 \times 3) + (28 \times 4) + (9 \times 5)\} / 5$$

$$= 32,6$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Selalu menyelesaikan tujuan pekerjaan adalah 32,6. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa guru SMA N 1 Kualuh Hulu selalu menyelesaikan tujuan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Nilai indeks untuk X_{1_3} (Bekerja karena pimpinan yang teladan)

$$= \{(2 \times 1) + (16 \times 2) + (0 \times 3) + (19 \times 4) + (2 \times 5)\} / 5$$

$$= 24$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Bekerja karena pimpinan yang teladan adalah 24. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa bekerja bukan karena pimpinan yang teladan.

4. Nilai indeks untuk X_{1_4} (Bekerja karena ada pengawasan)

$$= \{(5 \times 1) + (7 \times 2) + (12 \times 3) + (34 \times 4) + (3 \times 5)\} / 5$$

$$= 26,6$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Bekerja karena ada pengawasan adalah 26,6. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa bekerja bukan karena ada pengawasan.

5. Nilai indeks untuk X_{1_5} (Bekerja agar tidak mendapat hukuman)

$$= \{(1 \times 1) + (7 \times 2) + (3 \times 3) + (23 \times 4) + (5 \times 5)\} / 5$$

$$= 28,2$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Bekerja agar tidak mendapat hukuman adalah 28,2. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa bekerja bukan agar tidak mendapat hukuman.

b. Angka Indeks Jawaban Responden Terhadap Pelatihan

Untuk menghitung angka indeks terhadap variabel pelatihan berikut disajikan dalam Tabel 4.12 yaitu frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel pelatihan dengan 5 (lima) indikator.

Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X₂)

Nilai	X _{2_1}	X _{2_2}	X _{2_3}	X _{2_4}	X _{2_5}	Jumlah
1	0	0	0	0	0	0
2	1	0	1	0	0	2
3	0	1	1	0	0	2
4	25	28	31	25	19	128
5	13	10	6	24	20	73
Jumlah	39	39	39	39	39	205

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Nilai untuk tiap indikator :

1. Nilai indeks untuk X_{2_1} (Pelatihan sesuai dengan kebutuhan)

$$= \{(0 \times 1) + (1 \times 2) + (0 \times 3) + (25 \times 4) + (13 \times 5)\} / 5$$

$$= 33,4$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Pelatihan sesuai dengan kebutuhan adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa sebagian besar guru SMA N 1 Kualuh Hulu sependapat bahwa pelatihan memang harus sesuai dengan kebutuhan.

2. Nilai indeks untuk X_{2_2} (Pelatihan dilakukan dengan cara timbal balik)

$$= \{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (1 \times 3) + (28 \times 4) + (10 \times 5)\} / 5$$

$$= 33$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Pelatihan dilakukan dengan cara timbal balik adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa Pelatihan harus dilakukan dengan cara timbal balik atau dua arah.

3. Nilai indeks untuk X_{2_3} (Instruktur atau pelatih sebaiknya berpenampilan menarik)

$$= \{(0 \times 1) + (1 \times 2) + (1 \times 3) + (31 \times 4) + (6 \times 5)\} / 5$$

$$= 31,8$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Instruktur atau pelatih sebaiknya berpenampilan menarik adalah tinggi. Artinya menurut persepsi responden bahwa sebagian besar guru SMA N 1 Kualuh Hulu menginginkan pelatihan yang dilatih oleh instruktur berpenampilan menarik.

4. Nilai indeks untuk X_{2_4} (Pelatihan sebaiknya dapat memanfaatkan waktu dengan baik)

$$= \{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (0 \times 3) + (25 \times 4) + (14 \times 5)\} / 5$$

$$= 34$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Pelatihan sebaiknya dapat memanfaatkan waktu dengan baik adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa Pelatihan harus dapat memanfaatkan waktu dengan baik.

5. Nilai indeks untuk X_{2_5} (Pelatihan harus aman dan nyaman)

$$= \{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (0 \times 3) + (19 \times 4) + (20 \times 5)\} / 5$$

$$= 35,2$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Pelatihan harus aman dan nyaman adalah tinggi. Artinya menurut persepsi responden bahwa guru SMA N 1 Kualuh Hulu sebagian besar setuju jika pelatihan aman dan nyaman.

c. Angka Indeks Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Kerja

Untuk menghitung angka indeks terhadap variabel kemampuan kerja, berikut disajikan dalam Tabel 4.13 yaitu frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel kemampuan kerja dengan 6 (enam) indikator.

**Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban Responden
Variabel Kemampuan Kerja (Y₁)**

Nilai	Y _{1,1}	Y _{1,2}	Y _{1,3}	Y _{1,4}	Y _{1,5}	Y _{1,6}	Jumlah
1	0	0	0	0	0	0	0
2	2	0	10	0	0	0	12
3	11	3	11	7	3	4	39
4	24	25	16	27	31	32	155
5	2	11	2	5	5	3	28
Jumlah	39	39	39	39	39	39	234

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Nilai untuk tiap indikator :

1. Nilai indeks untuk Y_{1,1} (Mampu menyelesaikan tugas hitungan dengan cepat dan tepat)

$$= \{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (11 \times 3) + (24 \times 4) + (2 \times 5)\} / 5$$

$$= 28,6$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Mampu menyelesaikan tugas hitungan dengan cepat dan tepat adalah 28,6. Artinya adalah menurut persepsi responden belum optimal menyelesaikan tugas hitungan dengan cepat dan tepat.

2. Nilai indeks untuk Y_{1,2} (Mampu memahami apa yang disampaikan dalam mengajar)

$$= \{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (3 \times 3) + (25 \times 4) + (11 \times 5)\} / 5$$

$$= 32,8$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Mampu memahami apa yang disampaikan dalam mengajar adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa guru SMA N 1 Kualuh Hulu mampu memahami apa yang disampaikan dalam mengajar.

3. Nilai indeks untuk Y_{1,3} (Bekerja tanpa kenal lelah)

$$= \{(0 \times 1) + (10 \times 2) + (11 \times 3) + (16 \times 4) + (2 \times 5)\} / 5$$

$$= 25,4$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Bekerja tanpa kenal lelah adalah 25,4. Artinya adalah menurut persepsi responden, guru SMA N 1 Kualuh Hulu belum optimal bekerja tanpa kenal lelah.

$$4. \text{ Nilai indeks untuk } Y_{1_4} \text{ (Mampu menjelaskan permasalahan yang ada)}$$

$$= \{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (7 \times 3) + (27 \times 4) + (5 \times 5)\} / 5$$

$$= 30,8$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Mampu menjelaskan permasalahan yang ada adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa guru SMA N 1 Kualuh Hulu sudah mampu menjelaskan permasalahan yang ada.

$$5. \text{ Nilai indeks untuk } Y_{1_5} \text{ (Mampu beradaptasi dengan baik)}$$

$$= \{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (3 \times 3) + (31 \times 4) + (5 \times 5)\} / 5$$

$$= 31,6$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Mampu beradaptasi dengan baik adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden, guru SMA N 1 Kualuh Hulu sudah mampu beradaptasi dengan baik.

$$6. \text{ Nilai indeks untuk } Y_{1_6} \text{ (Memiliki ingatan yang baik)}$$

$$= \{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (4 \times 3) + (32 \times 4) + (3 \times 5)\} / 5$$

$$= 31$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Memiliki ingatan yang baik adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden, guru SMA N 1 Kualuh Hulu memiliki ingatan yang baik.

d. Angka Indeks OCB

Untuk menghitung angka indeks terhadap variabel OCB, berikut disajikan dalam Tabel 4.14 yaitu frekuensi jawaban responden berdasarkan variabel OCB dengan 5 (lima) indikator.

Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban Responden Variabel OCB (Y₂)

Nilai	Y _{2,1}	Y _{2,2}	Y _{2,3}	Y _{2,4}	Y _{2,5}	Jumlah
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0
3	0	3	1	0	1	5
4	26	30	29	24	33	142
5	13	6	9	15	5	48
Jumlah	39	39	39	39	39	195

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2016

Nilai untuk tiap indikator :

1. Nilai indeks untuk Y_{2,1} (Suka membantu teman)

$$= \{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (0 \times 3) + (26 \times 4) + (13 \times 5)\} / 5$$

$$= 33,8$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Suka membantu teman adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden, guru SMA N 1 Kualuh Hulu suka membantu teman.

2. Nilai indeks untuk Y_{2,2} (Bekerja dengan teliti dan hati-hati)

$$= \{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (3 \times 3) + (30 \times 4) + (6 \times 5)\} / 5$$

$$= 31,8$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Bekerja dengan teliti dan hati-hati adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa guru SMA N 1 Kualuh Hulu sudah bekerja dengan teliti dan hati-hati.

3. Nilai indeks untuk Y_{2,3} (Memiliki perilaku yang sportif)

$$= \{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (1 \times 3) + (29 \times 4) + (9 \times 5)\} / 5$$

$$= 32,8$$

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Memiliki perilaku yang sportif adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden, guru SMA N 1 Kualuh Hulu memiliki perilaku yang sportif.

4. Nilai indeks untuk Y_{2,4} (Selalu menjaga hubungan dengan pimpinan dan teman kerja)

$$= \{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (0 \times 3) + (24 \times 4) + (15 \times 5)\} / 5$$

= 34,2

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Selalu menjaga hubungan dengan pimpinan dan teman kerja adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden bahwa mereka selalu menjaga hubungan baik dengan pimpinan dan teman kerja.

5. Nilai indeks untuk Y_{2_5} (Bekerja dengan bijaksana)

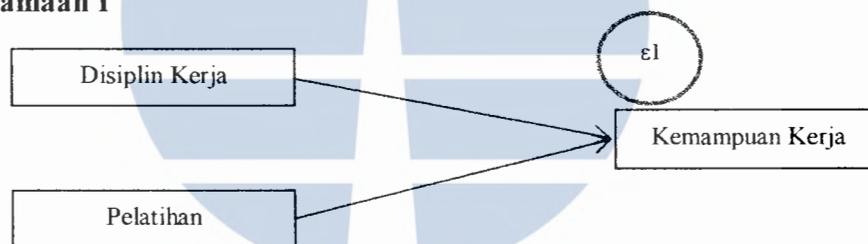
= $\{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (1 \times 3) + (33 \times 4) + (5 \times 5)\} / 5$

= 32

Kesimpulan : nilai indeks untuk indikator Bekerja dengan bijaksana adalah tinggi. Artinya adalah menurut persepsi responden, mereka sudah bekerja dengan bijaksana.

3. Pengujian Asumsi Klasik

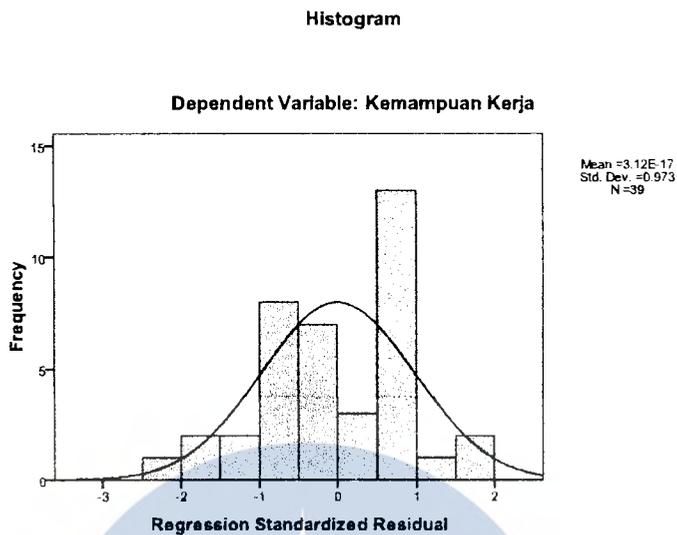
a. Persamaan I



Gambar 4.1. Diagram Persamaan I

1). Uji Normalitas

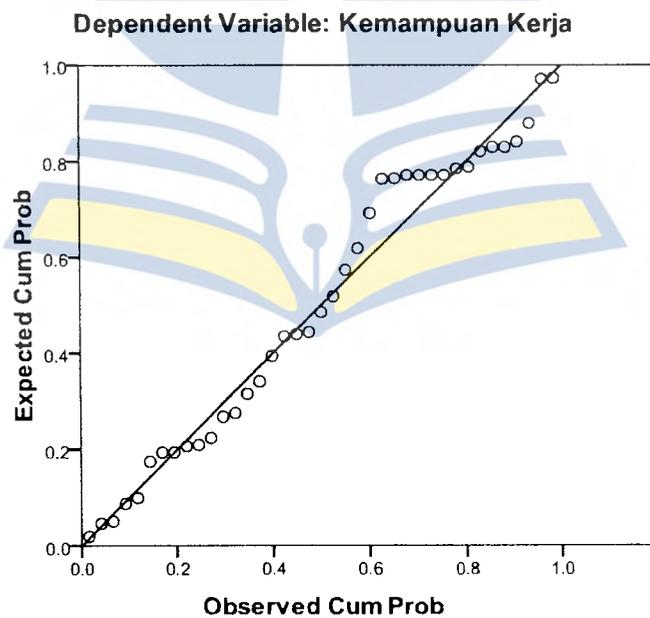
Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Tampilan grafik histogram yang terlihat pada Gambar 4.2 memberikan pola distribusi yang normal karena menyebar secara merata baik ke kiri maupun ke kanan. Grafik P-Plot juga menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data diolah)

Gambar 4.2 Histogram Persamaan I

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (diolah)

Gambar 4.3 Grafik Normal Plot Persamaan I

Selain dengan analisis grafik, pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (KS), dengan melihat perbandingan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan $> 0,05$ maka distribusi datanya dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi dengan normal. Berdasarkan Tabel 4.15, terlihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari α ($\alpha = 0.05$) yaitu $0,310 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas:

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Persamaan I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14310549
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.075
	Negative	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		.964
Asymp. Sig. (2-tailed)		.310

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

2). Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *collinearity statistics* dan nilai koefisien korelasi diantara

variabel bebas. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolonieritas terjadi apabila (1) nilai *tolerance* (*tolerance* > 0.10) dan (2) *variance inflation factor* ($VIF < 10$).

Berdasarkan Tabel 4.16 nilai VIF lebih kecil dari 10, sedangkan nilai *tolerance*-nya lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak ditemukan adanya multikolinieritas. Hasil pengujian terlihat pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan I

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.945	1.058
	Pelatihan	.945	1.058

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

3). Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji Glejser. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I

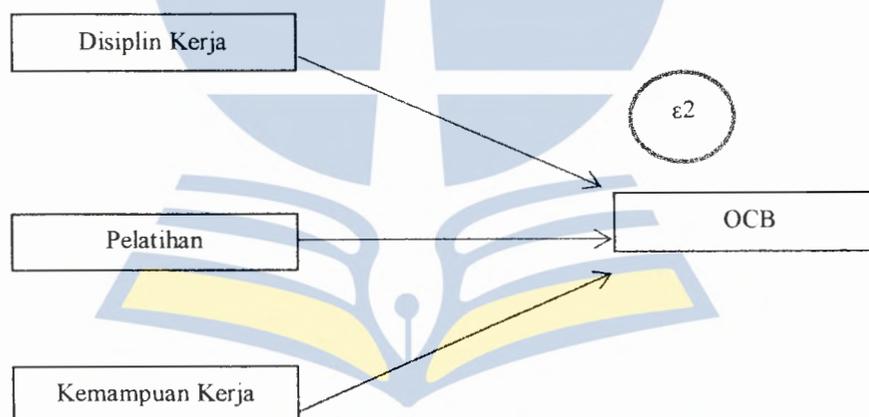
Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.352	5.715		.587	.561
	Disiplin Kerja	.231	.141	.242	1.642	.109
	Pelatihan	.719	.209	.508	3.444	.001

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 4.17, terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari α ($\alpha = 0.05$) yang berarti bahwa data terhindar dari heteroskedastisitas.

b. Persamaan II

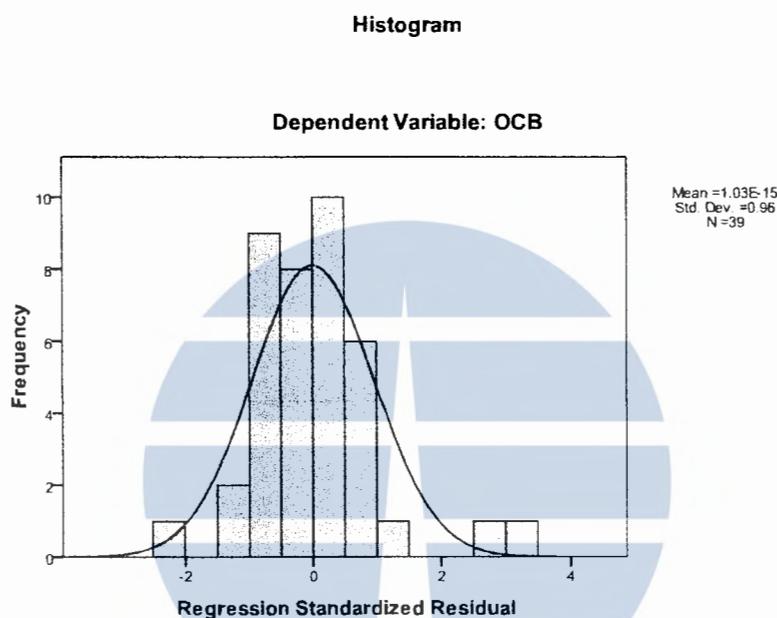


Gambar 4.4 Diagram Persamaan II

1). Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Tampilan grafik histogram yang terlihat pada Gambar 4.5. memberikan pola distribusi yang normal karena menyebar secara merata baik ke kiri maupun ke kanan.

Pada Gambar 4.6 grafik normal plot terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

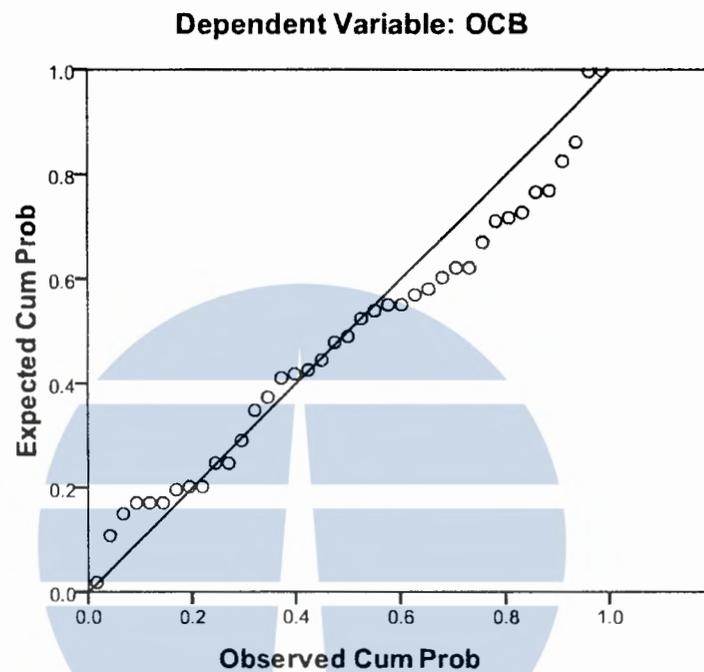


Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Gambar 4.5 Histogram Persamaan II

Dari kedua grafik (gambar 4.5 dan 4.6) dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain dengan analisis grafik, pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (KS), dengan melihat perbandingan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan $> 0,05$ maka distribusi datanya dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi dengan normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.18.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Gambar 4.6 Grafik Normal Plot Persamaan II

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari α ($\alpha = 0.05$) yaitu $0,646 > 0,05$ yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal.

Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas Persamaan II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25845776
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.739
Asymp. Sig. (2-tailed)		.646

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

2). Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolonieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *collinearity statistics* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas. Hasil pengujian terlihat pada Tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.879	1.138
	Pelatihan	.711	1.407
	Kemampuan Kerja	.741	1.360

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolonieritas terjadi apabila (1) nilai *tolerance* ($tolerance > 0,10$) dan (2) *variance inflation factor* ($VIF < 10$). Berdasarkan Tabel 4.19. terlihat nilai VIF untuk variabel disiplin kerja, pelatihan dan kemampuan kerja lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai *tolerance* -nya lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak ditemukan adanya multikolinieritas.

3). Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji Glejser. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.695	3.419		1.373	.178
	Disiplin Kerja	.175	.087	.264	2.011	.052
	Pelatihan	.263	.143	.267	1.831	.076
	Kemampuan Kerja	.325	.099	.468	3.274	.002

a. Dependent Variable: LN_RES2

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.20, terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari α ($\alpha = 0.05$) yang berarti bahwa data terhindar dari heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Persamaan I

1). Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Besarnya nilai *R square* pada Tabel 4.21 (*model summary*) adalah 0,259. Angka 0,259 berarti hanya 25,9% besarnya pengaruh variabel eksojen (disiplin kerja dan pelatihan) terhadap kemampuan kerja. Sedangkan sisanya 0,741 atau 74,1% dapat diterangkan oleh variabel lain diluar variabel ini seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi dan sebagainya.

Tabel 4.21 Hasil Uji Determinasi (R^2) Persamaan I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.218	2.202

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

2). Uji F_{hitung}

Bentuk pengujian:

$H_0: b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari disiplin kerja dan pelatihan terhadap kemampuan kerja.

H_1 : minimal satu dari $b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari disiplin kerja dan pelatihan terhadap kemampuan kerja.

Pada penelitian ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji-F ini adalah:

Terima H_0 bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai probabilitas *Sig* atau ($Sig > 0,05$).

Tolak H_0 (terima H_1) bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas *Sig* atau ($Sig < 0,05$).

Tabel 4.22 Hasil Uji F Persamaan I

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.059	2	30.530	6.297	.005 ^a
	Residual	174.530	36	4.848		
	Total	235.590	38			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kemampuan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dalam Tabel 4.22 $F_{hitung} = 6,297$ dan $F_{tabel} = 3,26$ sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dan signifikansi F_{hitung} adalah 0,005 yang berarti lebih kecil dari alpha 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ketentuan dari tabel F diperoleh dari jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel (Riduwan dan Akdon, 2010) yaitu $df_2 = n - k = 39 - 3 = 36$ dan

jumlah variabel dikurangi 1, sehingga diperoleh $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja dan pelatihan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja.

3). Uji t_{hitung}

Bentuk pengujian:

$H_0: b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja dan Pelatihan secara parsial terhadap Kemampuan Kerja.

$H_1: b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja dan Pelatihan secara parsial terhadap Kemampuan Kerja.

Pada penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria pengambilan keputusan pada uji-t ini adalah:

H_0 diterima jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan nilai $Sig > 0,05$

H_1 diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$

$$t_{hitung} \leq -t_{tabel}$$

Tabel 4.23 Hasil Uji t Persamaan I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.352	5.715		.587	.561
	Disiplin Kerja	.231	.141	.242	1.642	.109
	Pelatihan	.719	.209	.508	3.444	.001

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji parsial terlihat bahwa :

a). Nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar 1,642 lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,028$ dan nilai signifikan Disiplin Kerja sebesar 0,109 lebih besar dari 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah terima H_0 dan tolak H_1 atau dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kemampuan Kerja.

b). Nilai t_{hitung} variabel Pelatihan sebesar 3,444 lebih besar dari $t_{tabel} = 2,028$ dan nilai signifikan Pelatihan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah tolak H_0 dan terima H_1 atau dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Kerja.

Berdasarkan tabel 4.21, 4.22, dan 4.23 maka persamaan I adalah:

$$\text{Kemampuan Kerja} = 3,352 + 0,231X_1 + 0,719X_2 + \varepsilon_1$$

Tabel 4.24 Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Persamaan I

Dari	Ke	Unstandart Coefficient Beta	T Hitung	F Hitung	R ²	ε
Disiplin Kerja	Kemampuan Kerja	0,231	1,642	6,297	0,259	0,861
Pelatihan		0,719	3,444			

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

b. Persamaan II

1). Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R²), yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas.

Tabel 4.25 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.425	1.311

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan
 Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Besarnya nilai *R square* pada tabel 4.25 adalah 0,470. Angka 0,470 berarti 47% besarnya pengaruh variabel ekosogen (Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kemampuan Kerja) terhadap OCB, atau dengan kata lain variabel endogen OCB dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kemampuan Kerja) sebesar 47%. Sedangkan sisanya $(1-0,470) = 0,530$ atau 53% dapat diterangkan oleh variabel lain diluar ketiga variabel ini seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sebagainya.

2). Uji F_{hitung}

Bentuk pengujian:

$H_0: b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kemampuan Kerja terhadap OCB.

H_1 : minimal satu dari $b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kemampuan Kerja terhadap OCB.

Pada penelitian ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan $(\alpha) = 5\%$. Kriteria penilaian hipotesis pada uji-F ini adalah:

Terima H_0 bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai probabilitas *Sig* atau ($Sig > 0,05$)

Tolak H_0 (terima H_1) bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas *Sig* atau ($Sig < 0,05$).

Tabel 4.26 Hasil Uji F Persamaan II

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.409	3	17.803	10.354	.000 ^a
	Residual	60.181	35	1.719		
	Total	113.590	38			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: OCB

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dalam Tabel 4.26 $F_{hitung} = 10,354$ dan $F_{tabel} = 2,87$, sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dan signifikansi F_{hitung} adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha 0,05, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja, pelatihan dan kemampuan kerja secara serempak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

3). Uji t_{hitung}

Bentuk pengujian:

H_0 : $b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kemampuan Kerja secara parsial terhadap OCB.

H_1 : $b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kemampuan Kerja secara parsial terhadap OCB.

Tabel 4.27 Hasil Uji t Persamaan II

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.695	3.419		1.373	.178
	Disiplin Kerja	.175	.087	.264	2.011	.052
	Pelatihan	.263	.143	.267	1.831	.076
	Kemampuan Kerja	.325	.099	.468	3.274	.002

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Pada penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria pengambilan keputusan pada uji-t ini adalah:

H_0 diterima jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan nilai $Sig > 0,05$

H_1 diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$,

$$t_{hitung} \leq -t_{tabel}$$

Derajat bebas t_{tabel} ditentukan dengan cara mengurangkan jumlah sampel dengan banyaknya variabel yang digunakan yaitu $n-k = 39-4 = 35$, sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,030$.

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.27 terlihat bahwa:

- a). Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 2,011 lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,030$ dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar 0,52 lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Namun jika menggunakan tingkat signifikan 10% maka H_0 ditolak.

b). Nilai t_{hitung} variabel pelatihan sebesar 1,831 lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,030$ dan nilai signifikan pelatihan sebesar 0,076 lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak atau dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Namun jika menggunakan tingkat signifikan 10% maka H_0 ditolak.

c). Nilai t_{hitung} variabel kemampuan kerja sebesar 3,274 lebih besar dari $t_{tabel} = 2,030$ dan nilai signifikan kemampuan kerja sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan tabel 4.25, 4.26, dan 4.27 maka persamaan II adalah:

$$OCB = 4,695 + 0,175X_1 + 0,263X_2 + 0,325Y_1 + \varepsilon_2$$

Tabel 4.28 Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Persamaan II

Dari	Ke	Unstandart Coefficient Beta	T Hitung	F Hitung	R ²	ε
Disiplin Kerja	OCB	0,175	2,011	10,354	0,470	0,728
Pelatihan		0,263	1,831			
Kemampuan Kerja		0,325	3,274			

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

5. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Mengetahui dan menghitung pengaruh langsung dari variabel yang diteliti, yaitu:

- 1). Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kemampuan Kerja (Y_1) = 0,231
- 2). Pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Kemampuan Kerja (Y_1) = 0,719
- 3). Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap OCB (Y_2) = 0,175

4). Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap OCB (Y2) = 0,263

5). Pengaruh Kemampuan Kerja (Y1) terhadap OCB (Y2) = 0,325

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

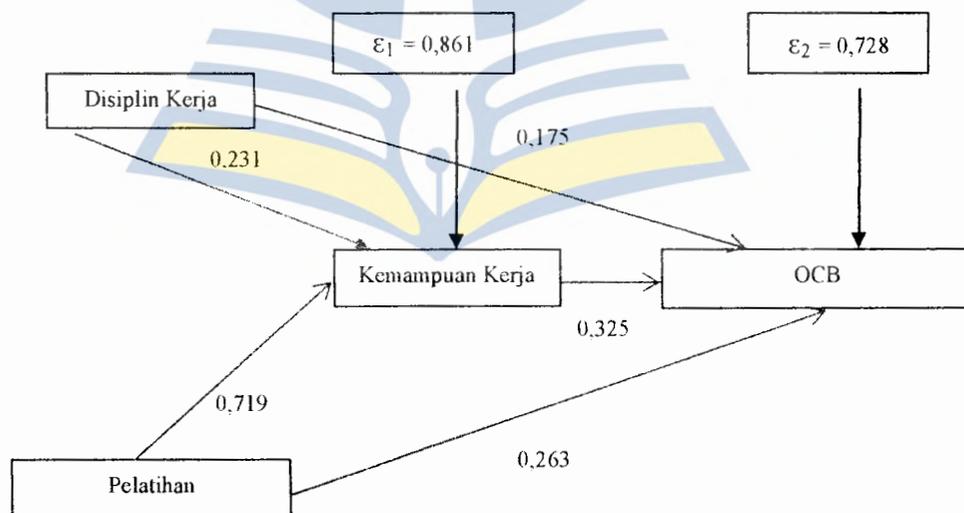
Mengetahui dan menghitung pengaruh tidak langsung dari variabel yang diteliti, yaitu:

1). Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap OCB (Y2) melalui Kemampuan Kerja (Y1) = $0,231 \times 0,325 = 0,075$

2). Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap OCB (Y2) melalui Kemampuan Kerja (Y1) = $0,719 \times 0,325 = 0,234$

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh total merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja, pelatihan, dan kemampuan kerja terhadap OCB.



Gambar 4.7 Diagram Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 4.29 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh		Total
	Langsung	Tidak Langsung Melalui Y1	
Disiplin Kerja terhadap Kemampuan Kerja	0,231	-	0,231
Disiplin Kerja terhadap OCB	0,175	$0,231 \times 0,325 = 0,075$	0,250
Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja	0,719	-	0,719
Pelatihan terhadap OCB	0,263	$0,719 \times 0,325 = 0,234$	0,497
Kemampuan Kerja terhadap OCB	0,325	-	0,325

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Dari tabel 4.29 dapat dilihat bahwa :

- 1). Total pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap OCB (Y2) melalui kemampuan kerja (Y1) = 0,250
- 2). Total pengaruh pelatihan (X2) terhadap OCB (Y2) melalui kemampuan (Y1) = 0,497

d. Uji Intervening

- 1). $H_0: b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan pelatihan yang signifikan secara tidak langsung terhadap OCB melalui kemampuan kerja.
- 2). $H_1: b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja dan pelatihan yang signifikan secara tidak langsung terhadap OCB melalui kemampuan kerja.

Pada penelitian ini nilai pengaruh langsung disiplin kerja dan pelatihan terhadap OCB akan dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan pelatihan terhadap OCB melalui kemampuan kerja. Kriteria pengambilan keputusan pada uji intervening adalah:

- 1). H_0 diterima jika : nilai pengaruh langsung disiplin kerja dan pelatihan terhadap OCB $>$ nilai pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan pelatihan terhadap OCB melalui kemampuan kerja
- 2). H_1 diterima jika : nilai pengaruh langsung disiplin kerja dan pelatihan terhadap OCB \leq nilai pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan pelatihan terhadap OCB melalui kemampuan kerja

Dari tabel 4.29 terlihat bahwa nilai pengaruh langsung disiplin kerja terhadap OCB adalah sebesar 0,175. Sedangkan nilai pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap OCB melalui kemampuan kerja adalah 0,075. Dari hasil perhitungan yang didapat, menunjukkan pengaruh disiplin kerja secara tidak langsung melalui kemampuan kerja lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap OCB. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB melalui kemampuan kerja, atau dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja tidak dapat menjadi variabel yang memediasi antara disiplin kerja terhadap OCB.

Nilai pengaruh langsung pelatihan terhadap OCB adalah sebesar 0,263. Sedangkan nilai pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap OCB melalui kemampuan kerja adalah 0,234. Dari hasil perhitungan yang diperoleh menunjukkan pengaruh pelatihan secara tidak langsung melalui kemampuan kerja lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap OCB. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB melalui kemampuan kerja, atau dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja tidak menjadi variabel yang memediasi antara pelatihan terhadap OCB.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kemampuan Kerja

Hasil penelitian menyatakan bahwa H_0 (tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kemampuan kerja) diterima dan H_1 (ada pengaruh disiplin kerja terhadap kemampuan kerja) ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kemampuan kerja guru. Artinya tinggi atau rendahnya disiplin kerja seorang guru tidak signifikan menambah atau mengurangi kemampuan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil jawaban responden, guru menganggap pekerjaan di SMA N 1 Kualuh Hulu cukup monoton, karena kegiatan yang dilakukan setiap tahun cenderung sama sehingga tidak menambah kemampuan dalam bekerja. Namun disisi lain walaupun guru menganggap disiplin kerja rendah, kemampuan dalam bekerja dapat terpenuhi melalui lingkungan yang nyaman dan pelatihan yang dianggap mampu menambah wawasan. Sehingga disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan pada kemampuan kerja.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja

Hasil penelitian menyatakan bahwa H_0 (tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja) ditolak dan H_1 (ada pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja) diterima, dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja guru. Artinya pegawai yang memiliki pelatihan yang lebih banyak memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam bekerja. Demikian pula jika pelatihan semakin sedikit maka kemampuan kerja akan semakin rendah.

Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan/guru baru atau yang ada sekarang dan ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan adalah salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam pekerjaannya (Dessler, 2009).

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap OCB

Hasil penelitian menyatakan bahwa H_0 (tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap OCB) ditolak dan H_1 (ada pengaruh disiplin kerja terhadap OCB) diterima, dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB guru dengan tingkat kepercayaan 90%. Artinya tinggi atau rendahnya disiplin kerja berpengaruh terhadap OCB yang dihasilkan.

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Aritonang, 2005). Hasil jawaban responden menyatakan bahwa sebagian besar guru merasa kedisiplinan bekerja bukan karena pimpinan yang teladan, bukan karena ada pengawasan, dan bukan karena menghindari hukuman.

4. Pengaruh Pelatihan terhadap OCB

Hasil penelitian menyatakan bahwa H_0 (tidak ada pengaruh pelatihan terhadap OCB) ditolak dan H_1 (ada pengaruh pelatihan terhadap OCB) diterima, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru dengan tingkat kepercayaan 90%. Artinya banyak atau sedikitnya pelatihan berpengaruh terhadap OCB yang dihasilkan.

Amstrong (1994) menyatakan bahwa pelatihan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku sebagai pribadi untuk dapat menyesuaikan

dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Kebutuhan pelatihan diperlukan karena adanya perbedaan antara keadaan sekarang dengan keadaan yang diinginkan baik fungsi keahlian maupun keterampilan agar mampu memenuhi target kinerja pegawai atau karyawan.

5. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap OCB

Hasil penelitian menyatakan bahwa H_0 (tidak ada pengaruh kemampuan kerja terhadap OCB) ditolak dan H_1 (ada pengaruh kemampuan kerja terhadap OCB) diterima, dan dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru. Artinya semakin tinggi kemampuan kerja semakin tinggi OCB yang dihasilkan dan demikian sebaliknya semakin rendah kemampuan kerja maka OCB juga semakin menurun.

Kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2003). Kemampuan kerja guru dapat dilihat dari tingginya skor persepsi jawaban responden terhadap indikator OCB. Kemampuan menyelesaikan tugas hitungan dengan cepat dan tepat, mampu memahami apa yang disampaikan dalam mengajar, mampu menjelaskan permasalahan yang ada, mampu beradaptasi dengan baik, dan memiliki ingatan yang baik memiliki skor yang tinggi, hanya dari segi bekerja tanpa lelah saja yang skornya tergolong rendah. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar guru merasa memiliki kemampuan dalam bekerja sehingga OCB pun akan semakin meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kemampuan kerja. Tinggi atau rendah disiplin belum tentu menambah atau mengurangi kemampuan guru dalam bekerja.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja. Pelatihan yang semakin banyak, membuat guru semakin memiliki kemampuan dalam bekerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan tingkat kepercayaan 90%. Semakin tinggi disiplin akan meningkatkan OCB guru.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan tingkat kepercayaan 90%. Semakin banyak pelatihan akan meningkatkan OCB guru.
5. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kemampuan kerja guru yang tinggi, membuat OCB guru semakin tinggi.
6. Disiplin kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Kemampuan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dan OCB.

7. Pelatihan secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui kemampuan kerja. Sehingga kemampuan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara pelatihan dan OCB guru.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan kepada SMA N 1 Kualuh Hulu dan peneliti selanjutnya berdasarkan hasil analisa adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil jawaban responden, terindikasi bahwa disiplin kerja masih perlu ditingkatkan, oleh karena itu SMA N 1 Kualuh Hulu harus lebih memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja. Penanaman disiplin dengan melakukan apel pagi sebelum masuk kerja perlu dilakukan secara terus-menerus, penggunaan alat *handkey* untuk absensi, serta menerapkan *punish and reward* dapat menjadi salah satu solusi.
2. SMA N 1 Kualuh Hulu sebaiknya lebih memperhatikan pengembangan diri guru, karena akan berpengaruh pada peningkatan kemampuan kerja guru. Hal ini dapat diwujudkan melalui pelatihan dan mendorong guru untuk meningkatkan pendidikannya melalui studi lanjut.
3. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap OCB, masih ada guru yang merasa belum memiliki kemampuan terutama dalam mengelola teknologi informasi, keterbatasan *Personal Computer (PC)*, dan akses internet yang lambat. Oleh karena itu SMA N 1 Kualuh Hulu harus memberi pelatihan dengan mendatangkan instruktur atau pelatih, meningkatkan kecepatan akses internet, dan meninjau ulang kebutuhan PC yang seharusnya disesuaikan dengan jumlah guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Allison, B. J., Voss, R.S. & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5).
- Amanda, D. Y. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Universitas Jember. Diambil 15 Februari 2016, dari situs World Wide Web: <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/15719>
- Ambita. (2013). Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pembinaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Management Analyis Journal*, Vol. 2, No. 2.
- Amstrong, Michael. (1994). *Performance Management*. London : Kogan Page LTD.
- Anwar dan Santosa, B. (2014). Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan *Trust In Leader* Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Empiris Pada Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember). *Jurnal Relasi Stie Mandala Jember*, Vol 19, No. 4.
- Ferdinand, Agusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Unifer.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, ir. (1996). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F. C (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi offset.
- Hamzah, A. (2010). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kapuas Hulu. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka.
- Hanafi, A. dan Yuliani, I. (2006). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) pada SMA Kota Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, vol. 4, No. 7.

- Handoko, T., Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Ke-2*. Yogyakarta : BPFE.
- Hardaningtyas, D. (2004). *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia*. Tesis Universitas Airlangga.
- Hasanah, D. S. (2010). Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat), Kepemimpinan Guru, dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babankancikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol. 11, No 2.
- Hasanbasri, M., Dana. (2007). Hubungan Kepuasan dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin. *Jurnal Distant Learning Resource Centre Magister KMPK*. Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3*. Jakarta: Ghalia Jakarta.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*, Tahun IV, No. 2, Desember 1996, Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII.
- Karim, A. (2010). Pengaruh Disiplin, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Piok. Diambil 15 Februari 2016, dari situs World Wide Web : <http://widyariset.pusbindiklat.lipi.go.id/index.php/widyariset/article/view/129>
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba 4.
- Kumar, K. (2009). Linking the 'Big Five' Personality Domains to *Organizational Citizenship Behavior*. *International Journal of Psychological Studies*. Vol. 1, No. 4.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, A. dan Anwar, P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. dan Marihot AMH. (2001). *Manajemen Personalia Edisi Ke-3*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Nakpodia, E. D. (2011). Training and utilization of staff and job performance in post primary education board, in North Senatorial District of Delta State, Nigeria. *Journal of Economic and International Finance*, Vol. 3(5).
- Novitasari, A., Wahyudin, A. dan Setiyani, R. (2012). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru. *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 1, No 2.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 11, No. 1.
- Organ, D. W., et al. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Patiran, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Diambil 15 Februari 2016, dari situs World Wide Web :
<http://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fokus/article/view/83>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. and Bachrach, D. G. (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.
- Prayitno, W. Y. (2004). Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. Diambil 16 Februari 2015, dari situs World Wide Web :
<http://www.damandiri.or.id/detail.php?id=310>
- Putra, G. P. dan Subudi, M. (2013). Pengaruh Disiplin Kinerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanung Benoa-Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 2, No. 7.
- Riduwan dan Akdon. (2010). *Rumus dan Data dalam Analisis Data Statistika*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Robbins, Stephen, P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Jakarta: Penerbit Indeks Kelompok Gramedia.

- Sarboland, K. and Aghayi, E. (2012). Investigating the influence of in-service training among employees of Universities of Bilesavar and Parsabad. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences* Vol. 3 (S).
- Sekaran, U. (2014). *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba 4.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*, Vol 2, No. 2.
- Setyawan, N. F. B. dan Sahrah, A. (2012). Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Melalui Pelatihan Kerjasama. *Insight*, Vol. 10, No. 1.
- Siagian, S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Syarif, A. (2011). Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Buton Sulawesi Tenggara. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Saint Ilmu Administrasi. Universitas Terbuka.
- Wahyudi, A., Thomas, P. dan Setiyani, R. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 1, No. 2.
- Zulhijja, L dan Azzuhri, M. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kaupaten Kediri. *Junal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol. 2, No. 2.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tugas Akhir Program Magister yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja dan Dampaknya pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***”.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Identitas Responden

Berilah jawaban anda dengan memberikan tanda \surd pada salah satu kolom yang tersedia.

1. No. Kuesioner : (diisi petugas)
2. Nama : (tidak harus diisi)
3. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
4. Umur :
 - 20 - 25 Tahun
 - 26 - 35 Tahun
 - 36 - 45 Tahun
 - > 45 Tahun
5. Pendidikan terakhir :
 - SLTA/ sederajat
 - Diploma (D1-D3)
 - S1/D4
 - S2/S3

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian saudara mengenai pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kemampuan kerja dan dampaknya pada OCB.
2. Kolom nama responden tidak harus diisi dan kerahasiaan jawaban responden akan dijamin oleh penulis.
3. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda \surd pada salah satu kolom pada jawaban yang tersedia dan berilah alasan dari jawaban yang saudara pilih.
4. Keterangan jawaban sebagai berikut :
 - STS : Sangat Tidak Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - R : Ragu-Ragu/Netral
 - S : Setuju
 - SS : Sangat Setuju

1. Disiplin Kerja

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1. Saya bekerja sesuai rencana dan jadwal.					
Alasan :					
2. Saya selalu menyelesaikan tujuan pekerjaan					
Alasan :					
3. Saya bekerja karena pimpinan yang teladan					
Alasan :					
4. Saya bekerja karena ada gaji					
Alasan :					

5. Saya bekerja karena ada pengawasan							
Alasan :							
6. Saya bekerja agar tidak mendapat hukuman							
Alasan :							

2. Pelatihan

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
7. Pelatihan seharusnya sesuai dengan kebutuhan					
Alasan :					
8. Pelatihan sebaiknya dilakukan dengan cara timbal balik atau dua arah					
Alasan :					
9. Saya menyukai instruktur atau pelatih yang berpenampilan menarik					
Alasan :					
10. Pelatihan yang baik adalah yang dapat memanfaatkan waktu dengan baik					
Alasan :					
11. Tempat pelatihan harus aman dan nyaman					
Alasan :					

3. Kemampuan Kerja

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
12. Saya mampu menyelesaikan tugas hitungan dengan cepat dan tepat					
Alasan :					
13. Saya mampu memahami apa yang saya sampaikan dalam mengajar					

Alasan :					
14. Saya bekerja tanpa kenal lelah					
Alasan :					
15. Saya mampu menjelaskan permasalahan yang ada					
Alasan :					
16. Saya mampu menarik kesimpulan berdasarkan fakta-fakta yang bersifat umum					
Alasan :					
17. Saya mampu beradaptasi dengan baik					
Alasan :					
18. Saya memiliki ingatan yang baik					
Alasan :					

4. Organizational Citizenship Behavior

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
19. Saya suka membantu teman saya					
Alasan :					
20. Saya bekerja dengan teliti dan hati-hati					
Alasan :					
21. Saya memiliki perilaku yang sportif					
Alasan :					
22. Saya selalu menjaga hubungan dengan pimpinan dan teman kerja					
Alasan :					
23. Saya bekerja dengan bijaksana					
Alasan :					

Lampiran 2

Output SPSS

Hasil Uji Validitas dengan 23 Pertanyaan

Correlations			
	Sig (2 tailed)	N	Total_Skor Pearson Correlation
X1_1	.024	30	.411*
X1_2	.002	30	.534**
X1_3	.001	30	.575**
X1_4	.154	30	.267
X1_5	.000	30	.653**
X1_6	.000	30	.687**
X2_1	.000	30	.691**
X2_2	.000	30	.683**
X2_3	.000	30	.729**
X2_4	.000	30	.763**
X2_5	.001	30	.581**
Y1_1	.000	30	.815**
Y1_2	.000	30	.759**
Y1_3	.000	30	.807**
Y1_4	.003	30	.526**
Y1_5	.089	30	.316
Y1_6	.001	30	.578**
Y1_7	.006	30	.489**
Y2_1	.000	30	.791**
Y2_2	.001	30	.588**
Y2_3	.000	30	.792**
Y2_4	.000	30	.813**
Y2_5	.000	30	.651**
Total Skor		30	1

Hasil Uji Validitas dengan 21 Pertanyaan

Correlations			
	Sig (2 tailed)	N	Total_Skor Pearson Correlation
X1_1	.007	30	.480**
X1_3	.013	30	.449*
X1_4	.000	30	.621**
X1_5	.000	30	.722**
X1_6	.000	30	.677**
X2_1	.000	30	.691**
X2_2	.000	30	.683**
X2_3	.000	30	.729**
X2_4	.000	30	.763**
X2_5	.001	30	.581**
Y1_1	.000	30	.821**
Y1_2	.000	30	.755**
Y1_3	.000	30	.835**
Y1_4	.004	30	.507**
Y1_6	.001	30	.581**
Y1_7	.004	30	.507**
Y2_2	.047	30	.365*
Y2_3	.001	30	.557**
Y2_4	.000	30	.646**
Y2_5	.009	30	.472**
Total_Skor		30	1

UJI RELIABILITAS Reliabilitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Valid		30	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
Total		30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Bekerja sesuai rencana dan jadwal	4.33	.479	30
Selalu menyelesaikan tujuan pekerjaan	4.17	.461	30
Bekerja karena pimpinan yang teladan	3.17	1.147	30
Bekerja karena ada pengawasan	3.63	.809	30
Bekerja agar tidak mendapat hukuman	3.80	.761	30

Reliabilitas Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pelatihan sesuai kebutuhan	4.07	1.143	30
Pelatihan dilakukan dengan cara timbal balik (dua arah)	4.33	.661	30
Pelatih (instruktur) berpenampilan menarik	4.40	.563	30
Pelatihan memanfaatkan waktu dengan baik	4.53	.507	30
Pelatihan aman dan nyaman	4.57	.568	30

Reliabilitas Kemampuan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat	3.63	.718	30
Memahami apa yang disampaikan dalam mengajar	4.20	.610	30
Bekerja tanpa kenal lelah	3.57	.817	30
Mampu menjelaskan permasalahan yang ada	4.00	.371	30
Mampu beradaptasi dengan baik	4.30	.466	30
Memiliki ingatan yang baik	4.00	.371	30

Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

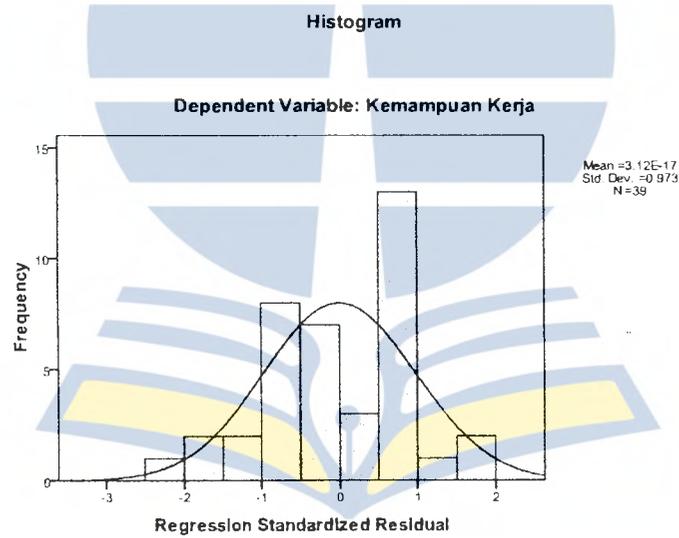
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	5

Item Statistics

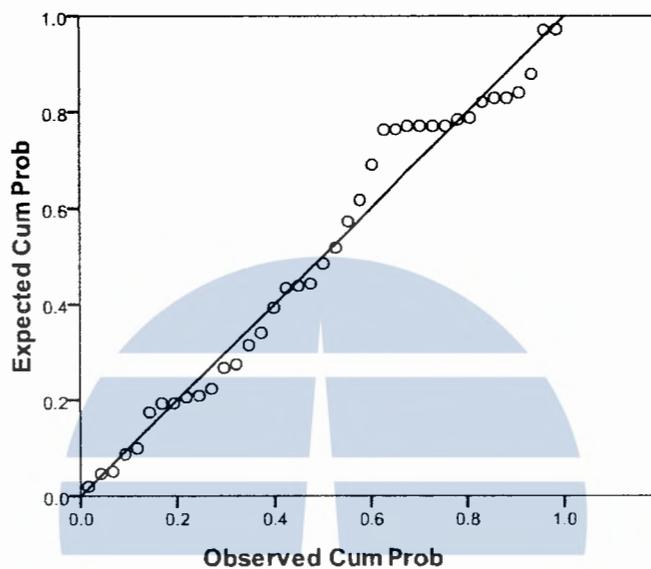
	Mean	Std. Deviation	N
Suka membantu teman	4.47	.507	30
Bekerja dengan teliti dan hati-hati	4.23	.568	30
Memiliki perilaku yang sportif	4.27	.521	30
Menjaga hubungan dengan pimpinan	4.33	.547	30
Bekerja dengan bijaksana	4.30	.535	30

Hasil Uji Normalitas Persamaan I



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kemampuan Kerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14310549
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.075
	Negative	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		.964
Asymp. Sig. (2-tailed)		.310

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.945	1.058
	Pelatihan	.945	1.058

a. Dependent Variable: Kemampuan Kerja

Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I

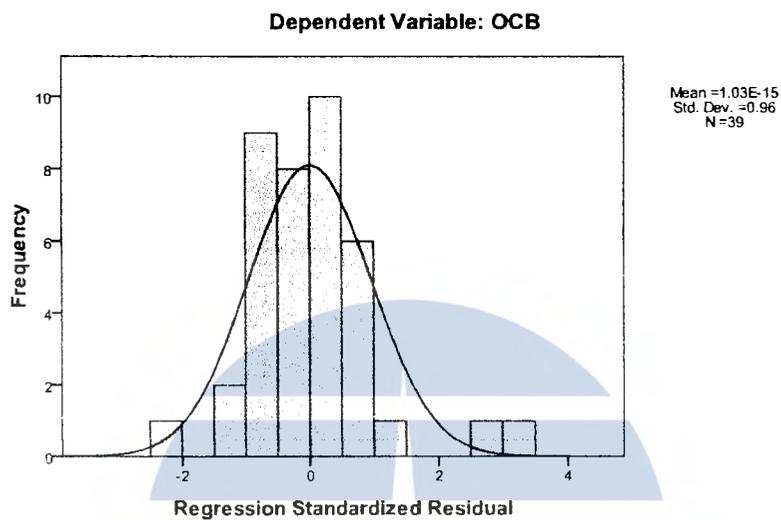
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.352	5.715		.587	.561
	Disiplin Kerja	.231	.141	.242	1.642	.109
	Pelatihan	.719	.209	.508	3.444	.001

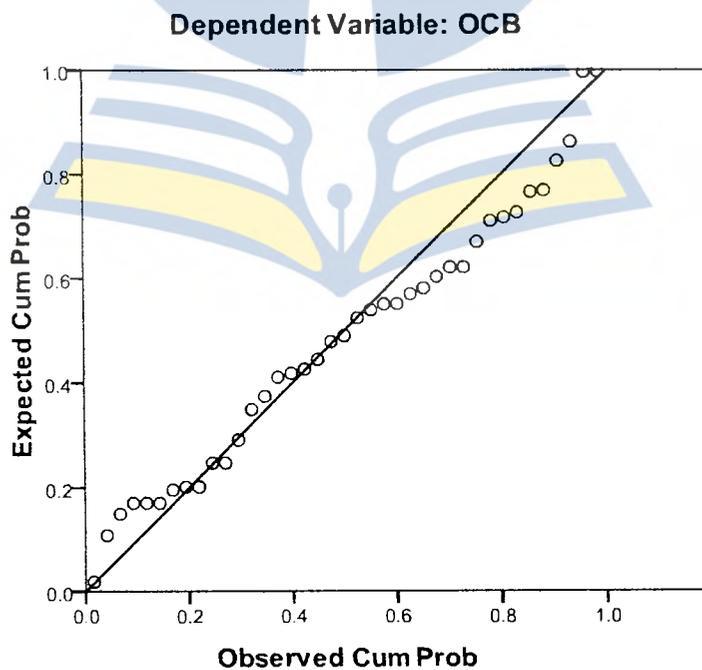
a. Dependent Variable: RES2

Hasil Uji Normalitas Persamaan II

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25845776
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.739
Asymp. Sig. (2-tailed)		.646

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.879	1.138
	Pelatihan	.711	1.407
	Kemampuan Kerja	.741	1.360

a. Dependent Variable: OCB

Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.695	3.419		1.373	.178
	Disiplin Kerja	.175	.087	.264	2.011	.052
	Pelatihan	.263	.143	.267	1.831	.076
	Kemampuan Kerja	.325	.099	.468	3.274	.002

a. Dependent Variable: LN_RES2

Hasil Uji Determinasi (R^2) Persamaan I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.218	2.202

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin Kerja

Hasil Uji F Persamaan I

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.059	2	30.530	6.297	.005 ^a
	Residual	174.530	36	4.848		
	Total	235.590	38			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kemampuan Kerja

Hasil Uji t Persamaan I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.352	5.715		.587	.561
	Disiplin Kerja	.231	.141	.242	1.642	.109
	Pelatihan	.719	.209	.508	3.444	.001

a. Dependent Variable: RES2

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.425	1.311

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan

Hasil Uji F Persamaan II

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.409	3	17.803	10.354	.000 ^a
	Residual	60.181	35	1.719		
	Total	113.590	38			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: OCB

Hasil Uji t Persamaan II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.695	3.419		1.373	.178
	Disiplin Kerja	.175	.087	.264	2.011	.052
	Pelatihan	.263	.143	.267	1.831	.076
	Kemampuan Kerja	.325	.099	.468	3.274	.002

a. Dependent Variable: OCB

