

**Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)*, Keadilan Interpersonal Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(Studi Pada Guru Di SMP Negeri 2 Adimulyo)**

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS)*, KEADILAN INTERPERSONAL DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(Studi Pada Guru Di SMP Negeri 2 Adimulyo)**

Idesti Dita Flaviani

Manajemen SDM Universitas Putra Bangsa Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia
E-mail: idestydita12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support*, keadilan interpersonal, dan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* (studi pada guru SMP Negeri 2 Adimulyo). Teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik *non-probability sampling* atau sampel jenuh dengan mnegambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini berjumlah 41 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Alat bantu dalam pengolahan data yaitu dengan menggunakan SPSS *for windows versi 25.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, variabel keadilan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, variabel *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, dan variabel *perceived organizational support*, keadilan interpersonal, dan *self efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Keadilan Interpersonal, Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of perceived organizational support, interpersonal justice, and self-efficacy on organizational citizenship behavior (study on teachers of SMP Negeri 2 Adimulyo). The sampling technique used was non-probability sampling or a saturated sample by taking the whole sample or all members of the population used as a sample. Respondents in this study amounted to 41 people. The data collection technique was done by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis and hypothesis testing. Tools in data processing is to use SPSS for windows version 25.0. The results of this study indicate that the perceived organizational support variable has a significant effect on organizational citizenship behavior, the interpersonal justice variable has a significant effect on organizational citizenship behavior, the self-efficacy variable has no effect on organizational citizenship behavior, and the perceived organizational support, interpersonal justice, and self-efficacy variables have a significant effect on organizational citizenship behavior. simultaneously on organizational citizenship behavior

Keywords: *Perceived Organizational Support, Interpersonal Justice, Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior.*

**Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)*, Keadilan Interpersonal Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(Studi Pada Guru Di SMP Negeri 2 Adimulyo)**

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting untuk menuju tercapainya tujuan dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2007) manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi sekaligus menentukan maju dan mundurnya organisasi.

Keberhasilan pada organisasi tergantung pada unsur keterlibatan manusia dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila memiliki sumber daya manusia yang baik dengan memiliki peranan yang dominan dalam suatu kegiatan operasional seperti merencanakan, mengkoordinasi, mengatur, menjalankan dan mengawasi jalannya organisasi. Seperti halnya pada sebuah organisasi di suatu lembaga pendidikan dengan sumber daya manusia yang menjadikan penentu dalam berkembangnya organisasi dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan yang memiliki peranan penting yang mampu menghasilkan sumber daya yang berkualitas, perlu didukung oleh guru yang berdedikasi tinggi serta inovatif, sehingga dapat berjalan dengan baik sesuai dengan sistem yang berlaku. Guru sebagai penggerak utama roda organisasi sekolah, memiliki tanggung jawab membangun pribadi yang cerdas. Guru juga memiliki peran yang sangat penting dalam pendidikan untuk membantu tercapainya visi dan misi serta dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Guru di sekolah tidak hanya bekerja pada satu perannya melainkan dapat bekerja diluar dari tuntutan tugasnya. Guru di sekolah yang secara sukarela dapat melakukan tugasnya secara inovatif serta saling membantu satu sama lain dalam melaksanakan tugas sehingga mencerminkan OCB.

SMP Negeri 2 Adimulyo merupakan salah satu lembaga yang bergerak dibidang pendidikan. Jumlah guru di SMP Negeri 2 Adimulyo sebanyak 41 orang yang terdiri dari 26 orang PNS, 15 orang guru non PNS. Guru dapat memerankan peran ganda guna tercapainya kualitas pendidikan secara efektif dan efisien. Hasil wawancara dengan melihat pentingnya OCB di SMP Negeri 2 Adimulyo peneliti mendapatkan fenomena bahwa guru SMP Negeri 2 Adimulyo memiliki perilaku OCB yang tinggi yaitu dengan adanya sikap saling membantu antara guru satu dengan yang lain,

ketika terdapat rekan guru yang membutuhkan bantuan seperti menggantikan rekan guru yang tidak masuk dengan menggantikan jam pelajaran, membantu kegiatan ekstrakurikuler serta dapat menggantikan rapat organisasi ketika guru tersebut tidak bisa hadir. Guru SMP Negeri 2 Adimulyo memiliki sikap patuh terhadap aturan yang ada didalam suatu organisasi. Kemudian dengan adanya sikap tanggung jawab yang penuh dalam melakukan suatu pekerjaannya, sehingga guru SMP Negeri 2 Adimulyo merasa nyaman dan dapat menjalin hubungan antara rekan guru dalam suatu kelompok. Berdasarkan beberapa fenomena yang ada dapat dikatakan bahwa OCB guru di SMP Negeri 2 Adimulyo sudah dapat berjalan dengan baik.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap OCB adalah adanya pemberian dukungan didalam organisasi dengan yang disebut *perceived organizational support*. Menurut Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli akan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan fenomena *perceived organizational support (POS)* yang ada di SMP Negeri 2 Adimulyo bahwa guru merasa puas dengan adanya kepala sekolah yang selalu memberikan informasi secara menyeluruh terkait dengan proses mengajar dan program pembelajaran, serta dapat menghargai kontribusi dan peduli terhadap guru sertamemberikan sikap positif terhadap guru. Dan selalu memberikan arahan serta saran dalam organisasi apabila terjadi kesulitan dalam penyelesaian masalah.

Selain *perceived organizational support*, banyak faktor yang mempengaruhi OCB karyawan dalam bekerja. Salah satu adalah keadilan interpersonal. Menurut Gibson, dkk., (2012:149) memberikan definisi mengenai keadilan internasional, lebih mengarah kepada keputusan karyawan atas perlakuan yang diterima dari atasannya maupun pihak-pihak yang memiliki otoritas didalam organisasi. Berdasarkan hasil wawancara SMP Negeri 2 Adimulyo dapat dikatakan memiliki keadilan interpersonal yang baik, hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah dalam proses menyampaikan informasi atau keputusan yang jelas kepada guru dengan memberikan penjelasan secara jujur serta dapat menghargai kontribusi guru, sehingga guru dapat merasakan keadilan interpersonal yang tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi OCB yaitu *self efficacy*. Menurut Bandura dalam Ladjo (2013) *Self Efficacy* (Efikasi Diri) merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi khusus sehubungan dengan nilai atas kemampuan untuk melakukan suatu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Berdasarkan hasil wawancara

**Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)*, Keadilan Interpersonal Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(Studi Pada Guru Di SMP Negeri 2 Adimulyo)**

bahwa *self efficacy* yang ada di SMP Negeri 2 Adimulyo bahwa guru SMP Negeri 2 Adimulyo memiliki kemampuan pada bidang kemampuan yang dimiliki setiap individu untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik, yakni dengan menyikapi secara positif dalam segala sesuatu. Selain itu, guru di SMP Negeri 2 Adimulyo dapat menyelesaikan permasalahan serta mampu untuk bertahan dalam menghadapi hambatan dan kesulitan di berbagai situasi.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “***Perceived Organizational Support (POS)*, Keadilan Interpersonal Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru Di SMP Negeri 2 Adimulyo**”.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah mengukur pengaruh *perceived organizational support (POS)*, keadilan interpersonal dan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMP Negeri 2 Adimulyo.

Dari rumusan masalah di atas, maka terdapat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh *perceived organizational support (POS)* terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SMP Negeri 2 Adimulyo?
2. Apakah pengaruh keadilan interpersonal terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SMP Negeri 2 Adimulyo?
3. Apakah pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SMP Negeri 2 Adimulyo?
4. Apakah pengaruh *perceived organizational support (POS)*, keadilan interpersonal dan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SMP Negeri 2 Adimulyo?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dapat diketahui dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui *perceived organizational support (POS)* terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SMP Negeri 2 Adimulyo.
2. Untuk mengetahui keadilan interpersonal terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SMP Negeri 2 Adimulyo.
3. Untuk mengetahui *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SMP Negeri 2 Adimulyo.

4. Untuk mengetahui *perceived organizational support (POS)*, keadilan interpersonal dan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SMP Negeri 2 Adimulyo.

Kajian Pustaka

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ, dkk (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi tertentu.

Indikator *organizational citizenship behavior* menurut Organ, dkk (2006) sebagai berikut:

- a. *Altruism* (tindakan membantu orang lain)
- b. *Conscientiousness* (tindakan taat terhadap peraturan organisasi)
- c. *Sportsmanship* (tindakan sportif)
- d. *Courtesy* (tindakan menghormati orang lain)
- e. *Civic Virtue* (tindakan tanggung jawab)

Perceived Organizational Support

Rhoades dan Eisenberger (2002) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka.

Indikator *perceived organizational support* menurut Eisenberger dkk., (2002) sebagai berikut:

- a. *Fairness*
- b. *Supervisor support*
- c. *Organizational rewards and Job conditions*

Keadilan Interpersonal

Menurut Gibson, dkk., (2012: 149) memberikan definisi mengenai keadilan internasional, “*interpersonal justice, which refers to judgements made by employees about whether they feel fairly treated by their supervisors and other authorities in the organization.*” Dari definisi di atas, keadilan interpersonal lebih mengarah kepada keputusan karyawan atas perlakuan yang diterima dari atasannya maupun pihak-pihak yang memiliki otoritas didalam organisasi.

Keadilan interpersonal merupakan persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian dan rasa hormat oleh pihak-pihak yang ada di dalam organisasi tersebut.

**Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)*, Keadilan Interpersonal Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(Studi Pada Guru Di SMP Negeri 2 Adimulyo)**

Menurut Noe, dkk., (2015: 457) bahwa keadilan interpersonal memiliki 4 indikator sebagai berikut:

- a. Penjelasan yang terbuka
- b. Kepekaan sosial
- c. Pertimbangan
- d. Empati

Self Efficacy

Menurut Bandura (2002), *self efficacy* adalah *belief* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. Keyakinan mampu menyelesaikan pekerjaan, keyakinan dapat memotivasi diri dan mampu berusaha dengan keras untuk menyelesaikan pekerjaan, membuat seseorang bekerja lebih giat dan menghasilkan yang terbaik. Menurut (Bandura, 1997), indikator *self efficacy* yaitu:

- a. *Magnitude* atau *level*
- b. *Strength*
- c. *Generality*

METODE PENELITIAN

Objek Dan Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah variabel *perceived organizational support*, keadilan interpersonal, *self efficacy* dan *organizational citizenship behavior*. Sedangkan Subjek dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri 2 Adimulyo yang berjumlah 41 orang.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Sedangkan untuk teknik pengumpulan yang dilakukan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat, dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan studi pustaka.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMP Negeri 2 Adimulyo sebanyak 41 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yaitu semua Guru SMP Negeri 2 Adimulyo sebanyak 41 orang.

Teknik Analisis

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2006) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Untuk menguji validitas menggunakan *person correlation* yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum x - (\sum x) - (\sum y)}{\sqrt{n\{\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi

n : jumlah responden

x : nilai item yang dipertanyakan

y: nilai total item

Menentukan r tabel dengan rumus menurut Ghazali (2013:53) yaitu $df = n - 2$

Dimana

Df: *Degree Of Freedom*

n : Sampel

Keterangan pengujian :

- a. Jika r hasilnya positif, serta $r_{hasil} > r_{table}$ maka variabel tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika r hasilnya negatif, serta $r_{hasil} > r_{table}$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2018) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajekan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Uji ini dilakukan untuk mengetahui konsisten hasil pengukuran variabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Sugiyono, 2015:365).

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

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

K = banyaknya butir soal atau pertanyaan

$\sum \partial_b^2$ = jumlah variabel butir

∂_t^2 = varians total

Kriteria pengujian:

- a. Jika *Alpha Cronbach* > 0,60 atau 60% maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika *Alpha Cronbach* < 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila $VIF = 1/tolerance$, artinya jika $VIF \geq 10$, maka variabel tersebut mempunyai persoalan

**Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)*, Keadilan Interpersonal Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(Studi Pada Guru Di SMP Negeri 2 Adimulyo)**

multikolinieritas dengan variabel bebas dan jika $VIF \leq 10$ berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Priyatno,2018:107).

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2013) hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

- a. Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$.
- b. Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) dengan signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

Menurut Ghozali (2013) kriteria uji F sebagai berikut:

- a. Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari perhitungan regresi signifikan lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.
- b. Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikan lebih besar dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka tidak

terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018) Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai (R^2) semakin mendekati satu artinya semakin besar variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Berdasarkan Usia

**Tabel IV-1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20-30	9	22%
2	31-40	6	14,6%
3	41-50	14	34,1%
4	>50	12	29,3%
	Total	41	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV-1 dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dari 41 responden, terdapat 9 orang responden atau 22% mempunyai usia 20-30 tahun, terdapat 6 orang responden atau 14,6% mempunyai usia 31-40 tahun, terdapat 14 orang responden atau 34,1% mempunyai usia 41-50 tahun, dan 12 orang responden atau 29,3% mempunyai usia >50 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru di SMP Negeri 2 Adimulyo didominasi oleh usia 41-50 tahun.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	14	34,1%
2	Perempuan	27	65,9%
	Total	41	100%

Sumber: Data Primer, Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 27 orang responden atau 65,9% dan sisanya sebanyak 14 orang responden atau 34,1% adalah laki-laki.

**Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)*, Keadilan Interpersonal Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(Studi Pada Guru Di SMP Negeri 2 Adimulyo)**

3. Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	1-5 tahun	9	22%
2	6-10 tahun	3	7,3%
3	11-15 tahun	8	19,5%
4	> 15 tahun	21	51,2%
	Total	41	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV-3 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat lama bekerja dari 41 orang responden, terdapat 9 orang responden atau 22% responden yang bekerja 1-5 tahun, terdapat 3 orang responden atau 7,3% responden yang bekerja 6-10 tahun, terdapat 8 orang responden atau 19,5% responden yang bekerja 11-15 tahun, dan terdapat 21 orang responden atau 51,2% yang bekerja >15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMP Negeri 2 Adimulyo di dominasi oleh guru yang memiliki tingkat lama bekerja >15 tahun.

4. Berdasarkan Pendidikan

**Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Presentas e (%)
1	S1	37	90,2%
2	S2	4	9,8%
	Total	41	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV-4 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dari 41 orang responden, terdapat 37 orang responden atau 90,2% berpendidikan S1, dan terdapat 4 orang responden atau 9,8% berpendidikan S2. Hal ini juga menunjukkan bahwa guru di SMP Negeri 2 Adimulyo di dominasi oleh responden berpendidikan S1.

5. Berdasarkan Status Kepegawaian

**Tabel IV-5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian**

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Presentase (%)
1	Guru PNS	26	63,4%
2	Guru Non PNS	15	36,6%
	Total	41	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV-5 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian dari 41 orang responden, terdapat 26 orang responden atau 63,4% berstatus PNS, dan terdapat 15 orang responden atau 36,6% berstatus Non PNS. Hal ini juga menunjukkan bahwa guru di SMP Negeri 2 Adimulyo di dominasi oleh responden berstatus PNS.

ANALISIS STATISTIK

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas *Perceived Organizational Support*

**Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Variabel *Perceived Organizational Support (POS)***

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
X1.1	0,642	0,3081	0,000	Valid
X1.2	0,474	0,3081	0,000	Valid
X1.3	0,646	0,3081	0,000	Valid
X1.4	0,399	0,3081	0,000	Valid
X1.5	0,581	0,3081	0,000	Valid
X1.6	0,607	0,3081	0,000	Valid
X1.7	0,479	0,3081	0,000	Valid
X1.8	0,536	0,3081	0,000	Valid
X1.9	0,456	0,3081	0,000	Valid
X1.10	0,584	0,3081	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

b. Uji Validitas Keadilan interpersonal

**Tabel IV-7
Uji Validitas Variabel Keadilan Interpersonal**

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
X2.1	0,559	0,3081	0,000	Valid
X2.2	0,775	0,3081	0,000	Valid
X2.3	0,636	0,3081	0,000	Valid
X2.4	0,777	0,3081	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

c. Uji Validitas *Self Efficacy*

**Tabel IV-8
Uji Validitas Variabel *Self Efficacy***

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
X3.1	0,751	0,3081	0,000	Valid
X3.2	0,619	0,3081	0,000	Valid
X3.3	0,690	0,3081	0,000	Valid
X3.4	0,733	0,3081	0,000	Valid
X3.5	0,660	0,3081	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2022

d. Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior*

**Tabel IV-9
Uji Validitas Variabel OCB**

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
Y1	0,722	0,3081	0,000	Valid

**Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)*, Keadilan Interpersonal Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(Studi Pada Guru Di SMP Negeri 2 Adimulyo)**

Y2	0,711	0,3081	0,000	Valid
Y3	0,647	0,3081	0,000	Valid
Y4	0,571	0,3081	0,000	Valid
Y5	0,508	0,3081	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2022

2. Uji reliabilitas

**Tabel IV-10
Uji Reliabilitas Variabel**

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Ket Cronbach Alpha Minimum
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,60	0,739 Reliabel
Keadilan Interpersonal	0,60	0,623 Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,60	0,726 Reliabel
OCB	0,60	0,623 Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2022

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

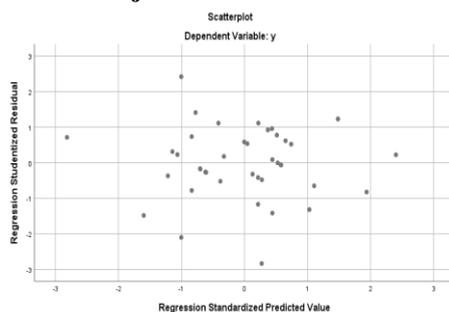
**Tabel IV-11
Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Perceived Organizational Support</i>	,795	1,259
Keadilan Interpersonal	,744	1,343
<i>Self Efficacy</i>	,926	1,080

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Uji Heteroskedastisitas

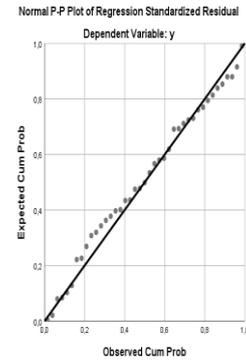
**Gambar IV-1
Uji heteroskedastisitas**



Sumber: Data Primer Diolah 2022

Uji Normalitas

**Gambar IV-2
Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data Primer Diolah 2022

4. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel IV-12
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1,348	3,136	,430	,670	,670
<i>POS</i>	,329	,079	,518	4,178	,000
Keadilan Interpersonal	,433	,157	,355	2,766	,009
<i>Self Efficacy</i>	-,115	,129	-,102	-,889	,380

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel IV-12 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi liniernya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a, b_1, b_2, b_3, e , akan dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) = 1,348
Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap OCB yang tidak terpengaruh oleh *Perceived Organizational Support*, Keadilan Interpersonal dan *Self Efficacy* sebesar 1,348
2. Variabel independen
 - a) *Perceived Organizational Support* = 0,329
Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,329 yang artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel *Perceived Organizational Support* maka akan meningkatkan *Perceived Organizational Support* sebesar 0,329, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
 - b) Keadilan Interpersonal = 0,433
Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,433 yang artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel Keadilan Interpersonal maka akan meningkatkan Keadilan Interpersonal sebesar 0,433, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
 - c) *Self Efficacy* = -0,115

Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)*, Keadilan Interpersonal Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Guru Di SMP Negeri 2 Adimulyo)

Koefisien regresi untuk X3 sebesar -0,115 yang artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel *Self Efficacy* maka akan menurunkan *Self Efficacy* sebesar -0,115, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

ANOVA ^a				
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F
Regression	84,063	3	28,021	14,918
Residual	69,498	37	1,878	
Total	153,561	40		

a. Dependent Variable: totaly

b. Predictors: (Constant), totalx3, totalx1, totalx2

Sumber: Data Primer Diolah 2022

5. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV-13

Hasil Analisis Uji Parsial (t)

Model	T	Sig	0,05	Ket
<i>POS</i>	4,178	,000	0,05	Signifikan
Keadilan Interpersonal	2,766	,009	0,05	Signifikan
<i>Self Efficacy</i>	-,889	,380	0,05	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel IV-14 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,918 > F_{tabel} 2,86 dengan signifikan 0,000 sedangkan $\alpha = 0,050$ karena angka signifikan lebih kecil dari 0,050 maka *Perceived Organizational Support*, Keadilan Internasional dan *Self Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru SMP Negeri 2 Adimulyo

Koefisien Determinasi

Tabel IV-15

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
	R	Adjusted R Square	Adjusted R Square	
1	,740 ^a	,547	,511	1,371

a. Predictors: (Constant), totalx3, totalx1, totalx2

b. Dependent Variable: totaly

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel IV-15 menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki nilai R Square sebesar 0,547 sedangkan Adjusted R Square sebesar 0,511 atau 51,1%. Hal ini berarti 0,511 atau 51,1% *organizational citizenship behavior* guru di SMP Negeri 2 Adimulyo dipengaruhi variabel *Perceived Organizational Support*, Keadilan Interpersonal dan *Self Efficacy*. Sedangkan 48,9% yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

1. Pengaruh *POS* terhadap OCB
Uji t variabel *Perceived Organizational Support* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,178 > t_{tabel} sebesar 2,026 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,050. Hasil ini menyatakan bahwa H1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.
2. Pengaruh Keadilan Interpersonal terhadap OCB
Uji t variabel Keadilan Interpersonal diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,766 > t_{tabel} sebesar 2,026 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 < 0,050. Hasil ini menyatakan bahwa H2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB
3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap OCB
Uji t variabel *Self Efficacy* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,889 < t_{tabel} sebesar 2,026 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,380 > 0,050, Hasil ini menyatakan bahwa H3 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap OCB

Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV-14

Hasil Analisis Uji F (Simultan)

Pembahasan

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap OCB guru SMP Negeri 2 Adimulyo. Hipotesis pertama diterima, artinya baik atau tidaknya *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SMP N 2 Adimulyo. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kepercayaan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan diberikannya dukungan didalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

**Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)*, Keadilan Interpersonal Dan *Self Efficacy* Terhadap
Organizational Citizenship Behavior
(Studi Pada Guru Di SMP Negeri 2 Adimulyo)**

yang dilakukan oleh Cipta (2017) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Pengaruh Keadilan Interpersonal Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Keadilan Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap OCB guru SMP Negeri 2 Adimulyo. Hipotesis kedua diterima, artinya baik atau tidaknya keadilan interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SMP N 2 Adimulyo. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keadilan interpersonal yang tinggi dengan diberikan pertimbangan yang matang, dengan memberikan penjelasan yang jelas, serta memiliki kepekaan sosial dan empati terhadap guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian (2018) yang menyatakan bahwa Keadilan Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap OCB guru SMP Negeri 2 Adimulyo. Hipotesis ketiga ditolak, artinya baik atau tidaknya *self efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru di SMP N 2 Adimulyo. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru dalam melakukan pekerjaan lebih banyak bersifat individual, artinya bahwa guru mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara mandiri, sehingga antar guru memiliki pemikiran bahwa guru lain juga mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara mandiri. Hal tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* pada guru muncul dikarenakan guru terbiasa bekerja secara mandiri yang disebabkan dengan adanya pelatihan dan pengalaman atau lamanya guru bekerja. Artinya, apabila tingkat *self efficacy* semakin rendah maka tidak ada keinginan untuk membantu orang lain dan tidak dapat melakukan OCB Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herry (2017) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Keadilan Interpersonal Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support*, Keadilan Interpersonal dan *Self Efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru SMP Negeri 2 Adimulyo. Hal ini

menunjukkan, apabila variabel *Perceived Organizational Support*, Keadilan Interpersonal dan *Self Efficacy* lebih baik maka OCB guru SMP Negeri 2 Adimulyo juga akan meningkat.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Guru SMP Negeri 2 Adimulyo sebanyak 41 orang, sehingga diperoleh hasil bahwa responden didominasi oleh perempuan (65,9%), usia 41-50 (34,1%), lama bekerja >15 tahun (51,2%), pendidikan S1 (90,2%), dan status kepegawaian PNS (63,4%).
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka OCB guru akan semakin meningkat.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi OCB guru maka akan semakin meningkat.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap OCB.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support*, keadilan interpersonal dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMP Negeri 2 Adimulyo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support*, keadilan interpersonal dan *self efficacy* maka *organizational citizenship behavior* guru juga akan semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian peneliti memberikan keterbatasan yang diharapkan dapat disempurnakan oleh peneliti selanjutnya, adapun keterbatasan pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membatasi *perceived organizational support*, keadilan interpersonal dan *self efficacy* yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* guru, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang sama tetapi perlu menambahkan faktor lain karena dari hasil penelitian ini masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain
2. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan relative sedikit sehingga keterbatasan yang melekat pada metode penyebaran angket atau kuesioner yaitu peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam menjawab setiap pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner.

**Pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)*, Keadilan Interpersonal Dan *Self Efficacy* Terhadap
Organizational Citizenship Behavior
(Studi Pada Guru Di SMP Negeri 2 Adimulyo)**

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (2002). *Self Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioural Change*, *Psicological Review*, 84, 191-215.
- Eisenberger, R., et, all. 1990. Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*. 75, 51-59.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, Jr. J.H. & Konopaske, R. (2012). *Organizational Behavior, structure, processes, fourteenth edition*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibun, S.P Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendhisca, C. 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi. *Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 5(2), 13-21.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2015). *Human resource management: Gaining a competitive advantage, ninth edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nugroho, H. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru SMK Negeri si Kabupaten Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 8(1). 104-113.
- Organ, D.W., Podsakof, M. P., MacKenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publications, Inc.
- Paramaatha, D. N. 2018. Pengaruh Keadilan Interpersonal dan Komitmen Afektif Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru SMKAK BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*. 1
- Priyatno, Dwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.