

**PENGARUH KUALITAS INTERAKSI KEPALA SEKOLAH DENGAN GURU,
BUDAYA ORGANISASI, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR***
(Studi Pada Guru SMK Tamtama Prembun)

Fajar Adityawarman

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru, budaya organisasi, dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* Guru SMK Tamtama Prembun. Pada penelitian ini, kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru, budaya organisasi, dan iklim organisasi sebagai variabel bebas, dan variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Tamtama yang berjumlah 34 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika. Analisis statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Dari hasil analisis regresi berganda yaitu uji t, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru, budaya organisasi, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari hasil uji F diketahui bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pada Guru SMK Tamtama Prembun. Nilai *R square* pada uji koefisien determinasi mempunyai nilai 51,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru, Budaya organisasi, Iklim organisasi, dan *Organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Terlebih lagi, untuk melakukan segala sesuatu yang baik manusia tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya, misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu. Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, maka usaha untuk mengendalikan karyawan menurun, karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Menurut Ferry Novliadi (2007:7), kualitas interaksi atasan dengan bawahan (*Leader–Member Exchange/LMX*) juga diyakini sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB). Miner (1988) mengemukakan bahwa interaksi atasan–bawahan (LMX) yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja karyawan.

Budaya organisasi menurut Ashar Sunyoto Munandar (2010:263) adalah cara–cara berpikir, berperasaan berdasarkan pola–pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian–bagian organisasi.

Organizational citizenship behavior menjadi salah satu bukti adanya kerjasama tim yang solid di dalam sebuah perusahaan. Menurut Spector (2008), OCB didefinisikan sebagai perilaku diluar tugas pekerjaan formal dan memberikan keuntungan bagi organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SMK Tamtama Prembun?
2. Bagaimanakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SMK Tamtama Prembun?
3. Bagaimanakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SMK Tamtama Prembun?
4. Bagaimanakah kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru, budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SMK Tamtama Prembun?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SMK Tamtama Prembun, untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SMK Tamtama Prembun, untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SMK Tamtama Prembun, dan untuk menganalisis pengaruh kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SMK Tamtama Prembun.

TINJAUAN PUSTAKA

***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Robbins (2006:31), *organizational citizenship behavior* atau perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seseorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Menurut Wuradji (2011:4), perilaku organisasi adalah bidang kajian yang membahas dampak perilaku individu,

kelompok, dan struktur organisasi dengan tujuan menerapkan kajian tersebut untuk meningkatkan keefektifan organisasi (Robbin, 2001:6).

Kualitas Interaksi Kepala Sekolah dengan Guru

Menurut Ferry Novliadi (2007:7), kualitas interaksi atasan–bawahan (*Leader–Member Exchange* atau LMX) juga diyakini sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB). Miner (1988) mengemukakan bahwa interaksi atasan–bawahan (LMX) yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja karyawan. Ringgio (1990) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan–bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi.

Budaya Organisasi

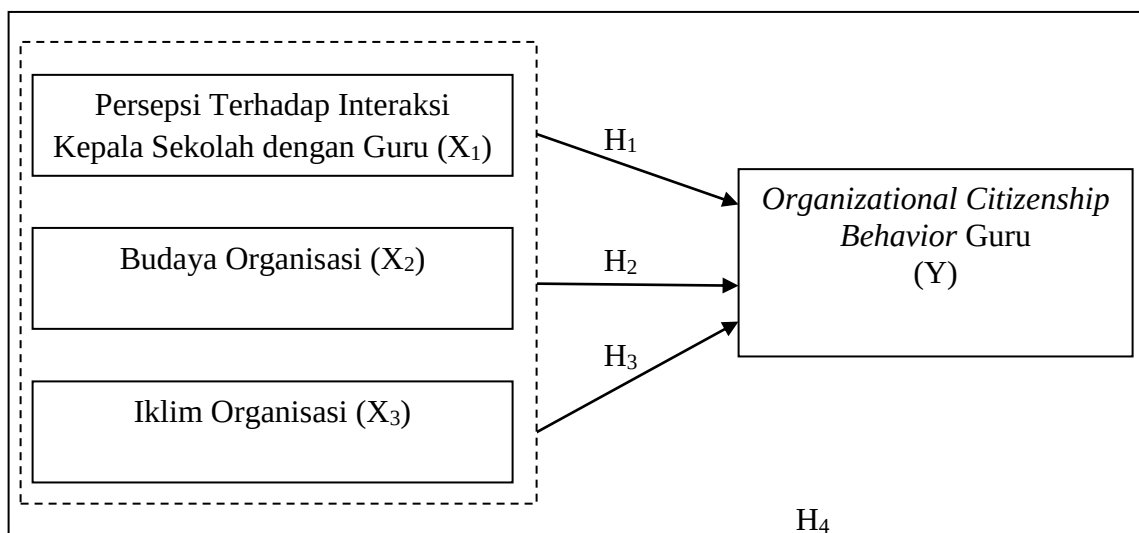
Menurut Fred Luthans (2006:124) yang mengutip dari Edgar Schein menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah–masalah eksternal dan integrasi yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2008:121) yang mengutip dari R. Tagiuri dan Litwin (1968), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Kerangka Pemikiran

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



- H1 : Ada pengaruh kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SMK Tamtama Prembun.
- H2 : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SMK Tamtama Prembun.
- H3 : Ada pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SMK Tamtama Prembun.
- H4 : Ada pengaruh antara kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di SMK Tamtama Prembun.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah Guru SMK Tamtama Prembun. Obyek penelitian adalah kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru, budaya organisasi, iklim organisasi, dan *organizational citizenship behavior*.

Definisi Variabel Penelitian

1. Kualitas Interaksi Kepala Sekolah dengan Guru (X₁)

Dalam konsep *Leader–Member Exchange* menyatakan bahwa apabila interaksi atasan–bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahan sehingga bawahan akan merasakan bahwa atasan banyak memberikan dukungan dan motivasi.

2. Budaya Organisasi (X₂)

Budaya organisasi adalah cara–cara berpikir, berperasaan berdasarkan pola–pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian–bagian organisasi.

3. Iklim Organisasi (X₃)

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

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

Organizational citizenship behavior adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seseorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden disini adalah seluruh guru di SMK Tamtama Prembun.

Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari SMK Tamtama Prembun adalah data struktur organisasi, profil sekolah, data karyawan dan sumber-sumber lain yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung secara seksama dan sistematis, dengan menggunakan alat indra (indra mata, telinga, hidung, tangan dan pikiran).
2. Metode Wawancara, metode untuk mendapatkan data primer dengan cara komunikasi dua arah
3. Metode Kuesioner, metode kuesioner adalah suatu cara untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan seperangkat daftar pertanyaan mengenai variabel yang diukur melalui perencanaan yang matang, disusun dan di kemas sedemikian rupa, sehingga jawaban dari semua pertanyaan benar-benar dapat menggambarkan keadaan variabel yang sebenarnya.
4. Metode Dokumen, dilakukan dengan mengambil data yang akan diteliti di Tamtama Prembun, juga pengambilan dari jurnal-jurnal dan internet. Metode ini digunakan penulis adalah untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMK Tamtama Prembun yang berjumlah 34 orang. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif atau statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Analisis Statistika

Analisis statistika, yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistika. Analisis statistika yang digunakan meliputi:

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukuran itu telah sesuai dengan kebenaran yang diharapkan. Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Uji validitas dilakukan dengan bantuan *SPSS 23.0 for Windows*, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2009:160) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r : koefisien korelasi
n : jumlah responden
x : nilai item yang dipertanyakan
y : nilai total item

Menentukan r_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$, dimana :

- df = degree of freedom
n = sampel
k = variabel independen

Dengan *level of significance* 5% maka dasar analisisnya (Ghozali, 2009) :

- Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid.
- Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan kuesioner penulis yang digunakan. Reliabilitas instrumen penulis uji dengan menggunakan bantuan program *SPSS 23.0* yang mengacu pada rumus *Cronbach Alpha* menurut Imam Ghozali (2006:46) adalah sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

- r : reabilitas instrumen
k : banyaknya butir soal atau pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir
 $\sum \sigma t^2$: Varians total

Untuk menguji reliabilitas butir :

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

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat (Ghozali,2009:95): **Besaran VIF** (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*, berisis: 1) Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. 2) Pedoman suatu model regresi yang terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diatas 10 dan *tolerance* dibawah 0,1. **Besaran korelasi** antar variabel independen. Pedomannya adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Tujuan uji ini adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekti normal.

a) Jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Rumusnya adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan :

a : konstanta

b_1 : koefisien regresi kualitas interaksi kepek dengan guru

b_2 : koefisien regresi budaya organisasi

b_3 : koefisien regresi iklim organisasi

Y : OCB

X_1 : Kualitas interaksi kepek dengan guru

X_2 : Budaya organisasi

X_3 : Iklim organisasi

e : error

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi parsial

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data atau kasus

Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$

Dimana :

df = *degree of freedom* (derajat kebebasan)

n = sampel

k = jumlah variabel

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:91) :

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

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru, budaya organisasi, dan iklim organisasi) terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 (n - k - 1)}{K(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F = nilai koefisien

R^2 = koefisien determinan

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

Menentukan F_{tabel} dengan rumus (Ghozali, 2009)

df_1 (dengan pembilang) = k-1

df_2 (dengan penyebut) = n-k

Dimana :

df = *degree of freedom*

n = sampel

k = jumlah variabel

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:91) :

- a) Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima.
- b) Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

c. Koefisien determinasi

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2). Dengan kata lain nilai koefisien digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas. Jika R^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel-variabel tidak bebas semakin besar. Hal ini berarti bahwa model yang digunakan semakin baik untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) berada diantara 0 dan 1.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data responden. Analisis deskriptif dalam penelitian ini, penyajian data menggunakan tabel sebagai berikut :

1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	27	79,41%
Perempuan	7	20,59%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Klasifikasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
D3	1	2,94%
S1	24	70,59%
S2	9	26,47%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-30 tahun	3	8,82%
31-41 tahun	6	17,64%
42-52 tahun	12	35,29%
>52 tahun	13	38,23%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-5
Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-10 tahun	11	32,35%
11-20 tahun	9	26,47%
21-30 tahun	10	29,41%
> 31 tahun	4	11,76%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Analisis Kuantitatif

1) Uji Validitas

Responden untuk uji validitas berjumlah 34 responden dengan derajat kebebasan ($n-k-1$) atau $(34-3-1) = 30$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh angka tabel sebesar 0,349. Adapun uji variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Kualitas Interaksi Kepala Sekolah dengan Guru (X_1)

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Kualitas Interaksi KepSek dengan Guru

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,772	0,349	Valid
2	0,743	0,349	Valid
3	0,766	0,349	Valid
4	0,751	0,349	Valid
5	0,730	0,349	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru dinyatakan valid.

b. Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Tabel IV-6

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,893	0,349	Valid
2	0,960	0,349	Valid
3	0,910	0,349	Valid
4	0,930	0,349	Valid
5	0,930	0,349	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa r hasil > dari r tabel, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

c. Variabel Iklim Organisasi (X₃)

Tabel IV-7

Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,876	0,349	Valid
2	0,787	0,349	Valid
3	0,876	0,349	Valid
4	0,529	0,349	Valid
5	0,443	0,349	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa r hasil > dari r tabel, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel iklim organisasi dinyatakan valid.

d. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Tabel IV-8

Hasil Uji Validitas OCB

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,927	0,349	Valid
2	0,889	0,349	Valid
3	0,701	0,349	Valid
4	0,927	0,349	Valid
5	0,527	0,349	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa r hasil > dari r tabel, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel OCB dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan kuesioner penelitian yang digunakan. Reliabilitas instrumen penulis diuji dengan mengacu pada rumus *Alpha Cronbach* yang kriteria pengujiannya adalah kuesioner dikatakan reliabel jika perolehan nilai reliabilitas hasil perhitungan *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kualitas Interaksi Kepsek dengan Guru	0,803	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,957	0,60	Reliabel
Iklim Organisasi	0,751	0,60	Reliabel
OCB	0,850	0,60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa seluruh variabel dalam penelitian mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, hal ini berarti seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel OCB dinyatakan reliabel.

3) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai.

a. Multikolinieritas

Tidak adanya multikolinieritas ditentukan dengan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Hasil analisis data dengan program SPSS 23.0 diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel IV-10
Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel Bebas	<i>Collinierity Statistics</i>	
		Tolerance	VIF
1	Kualitas Interaksi Kepsek dengan Guru	0,789	1,267
2	Budaya Organisasi	0,867	1,154
3	Iklim Organisasi	0,712	1,405

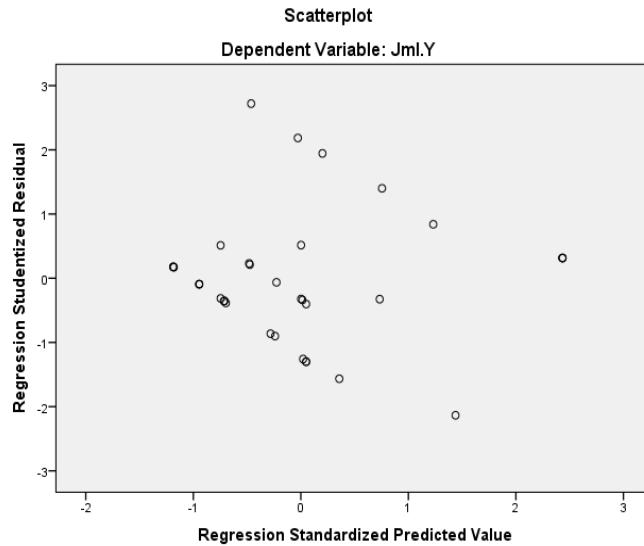
Sumber : Data yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

b. Heterokesdastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar IV-2
Uji Heterokesdastisitas



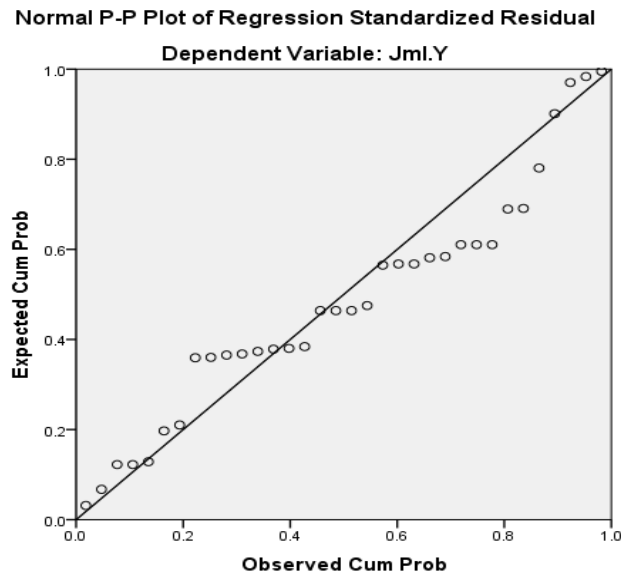
Sumber : Data yang diolah, 2017.

Pada gambar di atas tidak menunjukkan adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Gambar IV-3
Uji Normalitas



Sumber : Data yang diolah, 2017.

Berdasarkan gambar diatas (*Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi

a. Hasil Uji Regresi

Tabel IV-11
Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.497	2.413		.620	.540
Kualitas Interaksi Kepsek dengan Guru	.324	.123	.360	2.643	.013
Budaya Organisasi	.267	.111	.314	2.416	.022
Iklim Organisasi	.316	.138	.327	2.285	.030

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Berdasarkan hasil *output SPSS* didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut: $Y = 1,497 + 0,324X_1 + 0,267X_2 + 0,316X_3 + e$

Penjelasan:

1. Nilai konstanta sebesar 1,497 menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap OCB yang tidak dipengaruhi oleh variabel kualitas interaksi kepek dengan guru, budaya organisasi, dan iklim organisasi.
2. Nilai koefisien 0,324 pada variabel kualitas interaksi kepek dengan guru diartikan setiap tambahan satu satuan persepsi, maka OCB guru meningkat sebesar 0,324 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.
3. Nilai koefisien 0,267 pada variabel budaya organisasi diartikan setiap tambahan satu satuan budaya organisasi, maka OCB guru meningkat sebesar 0,267 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.
4. Nilai koefisien 0,316 pada variabel iklim organisasi diartikan setiap tambahan satu satuan iklim organisasi, maka OCB guru meningkat sebesar 0,316 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV-12
Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.497	2.413		.620	.540
Kualitas Interaksi Kepsek dengan Guru	.324	.123	.360	2.643	.013
Budaya Organisasi	.267	.111	.314	2.416	.022
Iklim Organisasi	.316	.138	.327	2.285	.030

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel IV-12 di atas, dapat dilihat bahwa:

1. Variabel Kualitas Interaksi Kepala Sekolah dengan Guru (X_1)
Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 2,643 > t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel kualitas interaksi kepek dengan guru berpengaruh secara signifikan terhadap OCB guru.
2. Variabel Budaya Organisasi
Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 2,416 > t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi $0,022 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap OCB guru.
3. Variabel Iklim Organisasi
Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 2,285 > t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi $0,030 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap OCB guru.

c. Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV-13
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.550	3	19.850	12.812	.000 ^b
	Residual	46.480	30	1.549		
	Total	106.029	33			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kualitas Interaksi Kepsek - Guru, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar $12,812 > F_{tabel}$ sebesar $2,922$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Y atau dapat dikatakan bahwa kualitas interaksi kepek dengan guru, budaya organisasi, dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV-14
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.562	.518	1.24472	1.727

a. Predictors: (Constant), Kualitas Interaksi Kepsek dengan Guru, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) di peroleh $0,518$ artinya $51,8\%$ variabel OCB dipengaruhi oleh kualitas interaksi kepek dengan guru, budaya organisasi, dan iklim organisasi, sedangkan sisanya sebesar $48,2\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Kualitas Interaksi KepSek dengan Guru Terhadap OCB

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel kualitas interaksi kepek dengan guru terhadap OCB guru di SMK Tamtama Prembun menunjukkan pengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} $2,643 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap OCB

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel budaya organisasi terhadap OCB guru di SMK Tamtama Prembun menunjukkan pengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} sebesar $2,416 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,022 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap OCB guru di SMK Tamtama Prembun.

3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap OCB

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel iklim organisasi terhadap OCB guru di SMK Tamtama Prembun menunjukkan pengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} sebesar $2,285 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,030 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap OCB guru di SMK Tamtama Prembun.

4. Pengaruh Kualitas Interaksi Kepala Sekolah dengan Guru, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi secara bersama-sama Terhadap OCB

Sesuai dengan uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $12,812 > F_{tabel}$ sebesar $2,922$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa kualitas interaksi kepek dengan guru, budaya organisasi, iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap OCB guru di SMK Tamtama Prembun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian variabel kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru pada guru SMK Tamtama Prembun menunjukkan bahwa variabel persepsi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru, maka semakin tinggi OCB guru SMK Tamtama Prembun.
2. Hasil penelitian variabel budaya organisasi pada guru SMK Tamtama Prembun menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya organisasi, maka semakin tinggi OCB guru SMK Tamtama Prembun.
3. Hasil penelitian variabel iklim organisasi pada guru SMK Tamtama Prembun menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya iklim organisasi, maka semakin tinggi OCB guru SMK Tamtama Prembun.
4. Hasil penelitian variabel kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru, budaya organisasi, iklim organisasi pada guru SMK Tamtama Prembun menunjukkan bahwa variabel kualitas interaksi kepek dengan guru, budaya organisasi, iklim organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap OCB guru SMK Tamtama Prembun. Besar pengaruh tersebut diketahui dari nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan tingkat signifikansi lebih kecil, hal tersebut sesuai dengan hipotesa penelitian kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru, budaya organisasi, iklim organisasi pada guru SMK Tamtama Prembun.
5. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar $0,518$ artinya $51,8\%$ kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru, budaya organisasi, iklim organisasi. Sebaliknya, sebesar $48,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Saran

1. Dalam rangka meningkatkan kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru SMK Tamtama Prembun, maka perlu adanya pembenahan melalui minat atasan yang bersungguh-sungguh terhadap kesulitan kerja yang dihadapi bawahannya, dalam artian penelitian ini adalah kesulitan yang dihadapi guru.
2. Dalam rangka meningkatkan budaya organisasi guru SMK Tamtama Prembun, maka perlu adanya pembenahan melalui pemilahan pekerjaan yang perlu terlebih dahulu diselesaikan.

3. Dalam rangka meningkatkan iklim organisasi guru SMK Tamtama Prembun, maka perlu dilakukan adanya pembenahan melalui prasarana kesehatan bagi guru, sehingga kesehatan, kebugaran, maupun ketangkasan guru lebih terjamin.
4. Dalam rangka meningkatkan OCB guru SMK Tamtama Prembun, maka perlu adanya pembenahan melalui sikap kesediaan menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, bersedia mendukung segala fungsi administratif organisasi, mampu melakukan tugas dan tanggung jawab melebihi apa yang diharapkan, dan mampu untuk tidak membesarkan masalah serta mampu menringankan masalah tersebut.
5. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,518 artinya 51,8% OCB guru dipengaruhi oleh kualitas interaksi kepala sekolah dengan guru, budaya organisasi, dan iklim organisasi. Sebaliknya, 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Untuk itu kepada peneliti selanjutnya disarankan agar meneliti 48,2% variabel tersebut untuk pengembangan ilmu dan penerapan sumber daya manusia yang lebih baik dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Fatla Aini, Fithatue, Tuti Hardjajani dan Aditya Nanda Priyatama. 2012. "Hubungan Antara Kualitas Interaksi Atasan–Bawahan *Quality of Work Life* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Air Mancur Palur Karanganyar". *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, Vol. 1, No. 3, 2012: 1–15. Diambil 10 Oktober 2016.
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djohar, As'ari. 2008. *Perspektif Pendidikan Menengah dan Kejuruan dalam Menyiapkan Tenaga Kerja yang Siap Mendukung Proses Pembangunan di Berbagai Bidang*. Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap dalam Ilmu Pendidikan pada Jurusan Pendidikan Teknik Mesin FPTK Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung: Tidak Diterbitkan. Diambil dari (jurnal.upi.edu/file/2._Artikel_Carudin_.docx). Diambil 10 Oktober 2016.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Prpgram SPSS*. Edisi IV. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 2012. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama Cetakan Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Gunawan, Imam. 2011. *Organization Citizeship Behavior*. Diambil dari (<http://masimamgun.blogspot.com/2011/02/organization-citizenship-behavior.html>). Diambil 10 Oktober 2016.

- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis dan Disertasi*. Jilid Tiga. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Indrawati, Ari. 2010. Pengaruh Motivasi, Sikap dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Siswa (Studi Kasus Busssiness Center SMKN 1 Karanganyar). Skripsi: STIE Putra Bangsa Kebumen.
- Kambu, Arius, Eka Afnan Troena, Surachman dan Margono Setiawan. 2012. “Pengaruh *Leader-Member Exchange*, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya s Papua dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*| Volume 10, Nomor 2, Juni 2012: 262–272. Diambil 10 Oktober 2016.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: ANDI
- Mulyono, Sri. 1991. *Peramalan Bisnis dan Ekonometrika*. BPFE: Yogyakarta.
- Mustafa EQ, Zainal. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Novliadi, Ferry. 2007. *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan–Bawahan Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Medan: Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara.
- Prihatsanti, Unika dan Kartika Sari Dewi. 2010. “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo”. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 7, No. 1, April 2010: 11–17. Diambil 10 Oktober 2016.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke–10. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi ke–12. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Stringer, Robert., (2002), *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto Munandar, Ashar. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Cetakan Kedua. Jakarta: Salemba Empat.

Wuradji. 2011. *Perilaku Organisasi Landasan Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: UNY Press.