

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1 Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif terdiri dari dua jenis analisis, yaitu analisis deskriptif responden dan analisis deskriptif variabel. Analisis deskriptif responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden penelitian, seperti data demografis, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja. Analisis ini memberikan informasi mengenai profil responden yang terlibat dalam penelitian.

Sementara itu, analisis deskriptif variabel bertujuan untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti, seperti frekuensi, distribusi, dan statistik deskriptif lainnya. Analisis ini memberikan gambaran mengenai variasi dan pola data dari variabel yang diamati. Selain analisis deskriptif, juga dilakukan analisis kuantitatif yang melibatkan penggunaan metode statistik untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan dari data yang dikumpulkan. Metode analisis kuantitatif dapat meliputi uji t, uji F, analisis regresi, atau metode statistik lainnya yang relevan dengan tujuan penelitian.

Analisis Deskriptif Responden

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis deskriptif terhadap 122 responden penelitian yang terdiri dari tenaga kependidikan dengan status ASN maupun GTY di SMK negeri dan swasta di wilayah Jakarta Selatan. Responden dipilih berdasarkan kriteria memiliki pengalaman sebagai tenaga kependidikan selama lebih dari 3 tahun. Berikut merupakan analisis yang dilakukan :

Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Responden

Kategori		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	46	37,7%
	Perempuan	76	62,3%
Total		122	100%
Usia	20-25 tahun	14	11,5%
	26-30 tahun	30	24,6%
	31-35 tahun	53	43,4%
	> 35 tahun	25	20,5%

Total		122	100%
Lama Mengajar	3-5 tahun	26	21,3%
	5-10 tahun	65	53,3%
	> 10 tahun	31	25,4%
Total		122	100%
Status Tenaga Kependidikan	Guru Tetap Yayasan (GTY)	59	48,4%
	Aparatur Sipil Negara (ASN)	63	51,6%
Total		122	100%

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan data dalam Tabel 4.1, dalam penelitian ini responden dikategorikan berdasarkan beberapa variabel. Pertama-tama, di bagian utama, responden diurutkan berdasarkan orientasi. Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah wanita, dengan jumlah 76 orang, yang mewakili 62,3% dari responden lengkap.. Hal ini mengindikasikan dominasi tenaga kependidikan perempuan dalam SMK negeri dan swasta di wilayah Jakarta Selatan yang menjadi subjek penelitian.

Kemudian, dalam kolom kedua, responden dikategorikan berdasarkan usia. Mayoritas responden berada dalam rentang usia 31-35 tahun, dengan jumlah sebanyak 53 orang, yang berkontribusi sebesar 43,4% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan dalam penelitian ini didominasi oleh usia 31-35 tahun dalam SMK negeri di Jakarta Selatan.Selanjutnya, dalam kolom ketiga, responden dikategorikan berdasarkan lama waktu mengajar. Mayoritas responden memiliki pengalaman mengajar selama 5-10 tahun, dengan jumlah sebanyak 65 orang, yang berkontribusi sebesar 53,5% dari total responden. Hal ini menandakan bahwa tenaga kependidikan dalam penelitian ini didominasi oleh mereka yang memiliki pengalaman mengajar selama 5-10 tahun dalam SMK negeri di Jakarta Selatan.

Terakhir, dalam kolom keempat, responden dikategorikan berdasarkan status kepegawaian mereka. Mayoritas responden adalah Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan jumlah sebanyak 63 orang, yang berkontribusi sebesar 51,6% dari total responden. Hal ini menunjukkan dominasi tenaga kependidikan yang

memiliki status kepegawaian sebagai ASN dalam SMK negeri di Jakarta Selatan.

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel pada penelitian ini dilakukan untuk menganalisa variabel penelitian yang digunakan, meliputi variabel Kultur Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Analisis deskriptif pada variabel dilakukan dengan melihat *mean* atau rata-rata dari setiap indikator. Analisis ini diawali dengan perhitungan interval yang akan membentik kategorisasi variabel. Berikut merupakan perhitungan interval yang dilakukan berdasarkan skor *mean* maksimum (5) dan skor *mean* minimum (1) :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai Maksimum}-\text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ \text{Interval} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Berikut merupakan kategorisasi variabel yang digunakan pada penelitian ini:

Tabel 4.2 Kategorisasi Variabel Penelitian

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah
1,80 s/d 2,59	Rendah
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi
3,40 s/d 4,19	Tinggi
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi

1. Analisis Deskriptif Variabel Kultur Organisasi (X_1)

Kultur organisasi pada penelitian ini didefinisikan sebagai konsep yang digunakan untuk menggambarkan nilai, norma dan keyakinan bersama yang membentuk identitas organisasi. Konsep tersebut juga dijadikan acuan oleh anggota organisasi dalam berperilaku dan menangani

masalah yang ada di dalam organisasi. Pada penelitian ini, kultur organisasi dianalisis melalui 7 indikator dengan 9 item pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Variabel Kultur Organisasi

Indikator	Item Pernyataan	Mean	Kategori
Inovatif memperhitungkan resiko (X _{1.1})	Organisasi mengizinkan anggota untuk menciptakan inovasi atau ide-ide baru untuk keberhasilan organisasi (X _{1.1.1})	3,55	Tinggi
	Organisasi memberikan ruangan atau kesempatan kepada anggota untuk mengemukakan ide-ide baru untuk keberhasilan organisasi (X _{1.1.2})	3,62	Tinggi
	Organisasi berani mengambil resiko dan memperhitungkan resiko dari inovasi yang akan dilakukan, secara seksama dan terbuka. (X _{1.1.3})	3,62	Tinggi
Berorientasi Pada Hasil (X _{1.2})	Organisasi secara rutin mengevaluasi hasil kerja menekankan target yang ingin dicapai. (X _{1.2.1})	3,52	Tinggi
Berorientasi Pada Kepentingan Karyawan (X _{1.3})	Organisasi telah memenuhi kebutuhan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dan mengapresiasi karyawan. (X _{1.3.1})	3,66	Tinggi
Berorientasi Detail Pada Tugas (X _{1.4})	Organisasi membuat saya terbiasa bekerja secara detail dan akurat. (X _{1.4.1})	3,54	Tinggi
Memberikan perhatian pada setiap permasalahan di organisasi secara detail (X _{1.5})	Anggota organisasi merasa leluasa untuk menyampaikan apabila terdapat masalah dalam organisasi dan organisasi bersedia menyelesaikan permasalahan tersebut secara detail. (X _{1.5.1})	3,49	Tinggi
Agresif dalam bekerja (X _{1.6})	Kultur organisasi yang ada, dapat memicu seluruh anggota untuk bekerja secara maksimal. (X _{1.6.1})	3,63	Tinggi
Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X _{1.7})	Organisasi telah memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja yang memicu anggota untuk terus bertahan pada organisasi. (X _{1.7.1})	3,50	Tinggi
Variabel Kultur Organisasi (X₁)		3,57	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada variabel kualitas pelayanan, indikator dengan *mean* tertinggi diperoleh dari indikator berorientasi pada kepentingan karyawan sebesar 3,66. Variabel kultur organisasi memiliki *mean* sebesar 3,57. Hal ini berarti bahwa rata-rata tenaga kependidikan SMK negeri di Jakarta Selatan menilai kultur organisasi yang mereka miliki berada pada kategori tinggi.

2. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja didefinisikan sebagai faktor-faktor yang berdekatan dengan karyawan dan berpotensi mempengaruhi kenyamanan mereka selama bekerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, seperti tempat kerja, fasilitas, peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan antar rekan kerja. Dalam penelitian ini, analisis lingkungan kerja dilakukan melalui penggunaan dua indikator dengan total 14 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Item Pernyataan	Mean	Kategori
Lingkungan Kerja Fisik ($X_{2.1}$)	Warna cat pada ruangan kerja sudah sesuai dan nyaman. ($X_{2.1.1}$)	3,56	Tinggi
	Penerangan pada ruangan kerja sudah sesuai dan nyaman. ($X_{2.1.2}$)	3,71	Tinggi
	Udara yang ada di ruangan kerja sudah sesuai dan nyaman. ($X_{2.1.3}$)	3,45	Tinggi
	Ruangan kerja sangat minim suara bising dan masih dapat fokus pada saat bekerja. ($X_{2.1.4}$)	3,56	Tinggi
	Ruang gerak di area kerja sudah cukup luas dan membuat nyaman. ($X_{2.1.5}$)	3,70	Tinggi
	Keamanan yang ada di area kerja sudah layak dan dapat membuat nyaman. ($X_{2.1.6}$)	3,69	Tinggi
Lingkungan Kerja Non-Fisik ($X_{2.2}$)	Organisasi memiliki struktur kerja yang jelas dan detail. ($X_{2.2.1}$)	3,59	Tinggi

Organisasi sudah mendelegasikan tugas kepada seluruh anggota dengan sesuai dan adil. (X _{2.2.2})	3,60	Tinggi
Setiap anggota organisasi bertanggung jawab atas tugasnya masing-masing. (X _{2.2.3})	3,58	Tinggi
Organisasi memberikan perhatian kepada anggota sehingga anggota merasa aman dan nyaman. (X _{2.2.4})	3,68	Tinggi
Kepemimpinan yang ada pada organisasi sudah berjalan sangat baik dan mampu membuat anggota merasa nyaman. (X _{2.2.5})	3,64	Tinggi
Kerja sama antar individu yang terjadi di organisasi sangat kompak dan nyaman. (X _{2.2.6})	3,71	Tinggi
Komunikasi yang ada di dalam organisasi sangat lancar (X _{2.2.7})	3,69	Tinggi
Variabel Lingkungan Kerja (X₂)	3,63	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja diatas, *mean* tertinggi diperoleh dari indikator lingkungan kerja fisik dengan item pernyataan penerangan dalam ruangan yang sesuai dan nyaman sebesar 3,71. Indikator dengan *mean* terendah diperoleh dari indikator lingkungan kerja non fisik dengan item

pernyataan udara yang berada di ruangan kerja sudah sesuai dan nyaman sebesar 3,45. Variabel lingkungan kerja memiliki *mean* sebesar 3,63. Hal ini berarti bahwa rata-rata tenaga kependidikan SMK negeri di Jakarta Selatan menilai lingkungan kerja yang mereka miliki berada pada kategori tinggi.

3. Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)
Organizational Citizenship Behavior pada penelitian ini didefinisikan sebagai perilaku sukarela dalam membantu orang lain, dan melampaui harapan normal dalam pekerjaan mereka. Dalam melakukan hal tersebut, kemungkinan karena individu tersebut ingin membalas pengalaman kerja mereka yang positif. Pada penelitian ini, *store atmosphere* dianalisis melalui 3 indikator sebagai berikut:

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Indikator	Item Pernyataan	Mean	Kategori
<i>Altruism</i> (Y.1)	Anggota organisasi bersedia membantu rekan kerja secara sukarela apabila diperlukan demi mencapai tujuan organisasi.	3,66	Tinggi
<i>Conscientiousness</i> (Y.2)	Individu hierarkis akan muncul sebelum waktu yang diharapkan ke lingkungan kerja.	3,59	Tinggi
<i>Sportmanship</i> (Y.3)	Individu hierarki bertahan atau tidak mengatakan hal negatif tentang kondisi yang tidak bagus dalam pergaulan.	3,54	Tinggi
<i>Courtesy</i> (Y.4)	Semua individu dari asosiasi menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan menjauh dari perjuangan relasional	3,63	Tinggi
<i>Civic Virtue</i> (Y.5)	Orang-orang dari asosiasi juga dapat diandalkan dan mengambil bagian dalam dukungan asosiasi.	3,53	Tinggi
<i>Organizational Compliance</i> (Y.6)	Orang-orang dari asosiasi umumnya menyetujui pedoman yang ada jika tidak ada manajemen dari administrasi.	3,48	Tinggi

<i>Self Development</i> (Y.7)	Individu hierarkis akan membangun wawasan, kemampuan, dan kapasitas mereka tanpa diminta.	3,57	Tinggi
Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)		3,57	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada variabel OCB diatas, *mean* tertinggi diperoleh dari indikator *altruism* sebesar 3,66. Indikator dengan *mean* terendah diperoleh dari indikator *organizational compliance* sebesar 3,48. Variabel *organizational citizenship behavior* memiliki *mean* sebesar 3,57. Hal ini berarti bahwa rata-rata tenaga kependidikan SMK negeri di Jakarta Selatan menilai OCB yang mereka rasakan berada pada kategori tinggi.

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Ujivaliditas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya segala sesuatu yang ada dalam alat uji. Validitas menunjukkan sejauh mana hal-hal tersebut secara tepat mengukur ide yang akan diestimasi. Dalam ulasan ini, legitimasi dicoba menggunakan strategi hubungan item kedua. Keputusan validitas diambil dengan membandingkan nilai koefisien korelasi hitung (*r* hitung) dengan nilai kritis tabel (*r* tabel). Jika nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel, maka indikator tersebut dianggap valid. Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian antara data yang terkumpul dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti.

R tabel yang digunakan pada penelitian ini untuk $N = 122$ dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 0,177. Berikut merupakan hasil *r* hitung yang didapatkan setelah melakukan pengujian validitas:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X _{1.1.1}	0,732	0,177	VALID

X _{1.1.2}	0,795	0,177	VALID
X _{1.1.3}	0,804	0,177	VALID
X _{1.2.1}	0,807	0,177	VALID
X _{1.3.1}	0,818	0,177	VALID
X _{1.4.1}	0,805	0,177	VALID



X _{1.5.1}	0,755	0,177	VALID
X _{1.6.1}	0,818	0,177	VALID
X _{1.7.1}	0,765	0,177	VALID
X _{2.1.1}	0,778	0,177	VALID
X _{2.1.2}	0,806	0,177	VALID
X _{2.1.3}	0,756	0,177	VALID
X _{2.1.4}	0,800	0,177	VALID
X _{2.1.5}	0,818	0,177	VALID
X _{2.1.6}	0,779	0,177	VALID
X _{2.2.1}	0,767	0,177	VALID
X _{2.2.2}	0,776	0,177	VALID
X _{2.2.3}	0,778	0,177	VALID
X _{2.2.4}	0,792	0,177	VALID
X _{2.2.5}	0,769	0,177	VALID
X _{2.2.6}	0,762	0,177	VALID
X _{2.2.7}	0,802	0,177	VALID
Y ₁	0,795	0,177	VALID
Y ₂	0,839	0,177	VALID
Y ₃	0,770	0,177	VALID
Y ₄	0,813	0,177	VALID
Y ₅	0,790	0,177	VALID
Y ₆	0,782	0,177	VALID
Y ₇	0,842	0,177	VALID

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel diatas, seluruh indikator yang diujikan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Hal ini berarti bahwa seluruh indikator merupakan indikator yang valid dan sah untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang sering digunakan adalah koefisien Alpha Cronbach. Instrumen dianggap dapat diandalkan jika memiliki nilai Cronbach's Alpha yang tinggi, dengan nilai terendah yang disarankan 0,7. Dalam ulasan ini kualitas instrumen yang tak tergoyahkan dicoba menggunakan Cronbach's Alpha. Nilai *Cronbach's Alpha* diinterpretasikan sebagai berikut: jika nilai < 0,5, maka reliabilitasnya rendah; jika nilai 0,7, maka reliabilitasnya tinggi; dan jika nilai > 0,9, maka reliabilitasnya sangat baik. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cornbach's Alpha</i>	Keterangan
Kultur Organisasi (X ₁)	0,924	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,947	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,909	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, nilai *cornbach's alpha* dari seluruh variabel penelitian > 0,90. Pengujian ini membuktikan bahwa seluruh variabel yang diujikan pada penelitian ini adalah variabel yang reliabel dan merupakan variabel dengan tingkat reliabilitas yang sangat baik.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Sesuai Chaerunnizar (2021), uji kebiasaan dilakukan untuk memeriksa apakah sirkulasi informasi mengikuti sebaran tipikal. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan memperhatikan nilai signifikansi hasil uji.

Apabila nilai signifikansi yang diperoleh > 0,05, dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05, maka data dianggap tidak mengikuti distribusi

normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini: [silakan masukkan hasil uji normalitas yang spesifik untuk penelitian Anda].

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residuals		Unstandardized Residuals
N 122		N 122
Typical Boundaries, b Mean .000	Typical Boundaries, b	Typical Boundaries, b
	Mean .000	Mean .000
sexually transmitted disease. Deviations 2,336 Most Outrageous Contrasts Outright .066	sexually transmitted disease. Deviations 2,336	sexually transmitted disease. Deviations 2,336
	Most Outrageous Contrasts	Most Outrageous Contrasts
	Outright .066	Outright .066
Positive .066		Positive .066
Negatives - .049		Negatives - .049

Test Measurements .066
 asymp. Sig. (2-tailed) .200c,d
 a Test conveyance is Ordinary.
 b Determined from information.

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan pengujian diatas, nilai asymp, sig, (2-tailed) sebesar $0,200 > \alpha$ (0,05). Hal ini membuktikan bahwa data yang diujikan pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas diarahkan untuk menilai apakah ada hubungan kritis antara faktor-faktor bebas dalam model relaps.

Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (Ubah Variabel Ekspansi) dan nilai resistansi.

Dalam mengejar pilihan pada uji multikolinieritas, dengan asumsi nilai resistansi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , cenderung dianggap bahwa tidak ada masalah multikolinieritas kritis dalam model relaps. Berikutnya adalah konsekuensi dari uji multikolinieritas yang dipimpin dalam ulasan ini:



Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Measurements	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.763	.861		.887	.377		
	X1	.289	.072	.366	4.017	.000	.125	8.024
	X2	.317	.049	.584	6.406	.000	.125	8.024

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, dapat dibuktikan bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF sebesar $8,024 \leq 10,00$, maka tidak terjadi multikolinearitas dan nilai Tolerance sebesar $0,125 \geq 0,10$. Pengujian ini membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi yang diujikan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat variasi residual yang tidak konsisten antar persepsi dalam model relaps. Dengan asumsi ada konsistensi variasi yang tersisa antara persepsi, ini menunjukkan bahwa ada homoskedastisitas dalam model kekambuhan, dan itu menyiratkan bahwa model tersebut memenuhi prasyarat. Tes heteroskedastisitas dalam ulasan ini menggunakan strategi Glejser, dan pilihan dibuat mengingat pentingnya model relaps. Jika nilai kepentingan $\leq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai kepentingan $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.158	.529		2.189	.031
	X1	.048	.044	.277	1.079	.283
	X2	-.018	.030	-.156	-.605	.546

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.10, nilai signifikansi pada model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang diujikan, data yang diujikan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

C. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Investigasi relaps langsung yang berbeda adalah teknik pemeriksaan yang digunakan untuk berkonsentrasi pada hubungan antara variabel dependen dan setidaknya satu faktor bebas.. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengestimasi atau memprediksi nilai rata-rata populasi atau nilai dari variabel bebas yang diketahui. Dengan menggunakan teknik ini, kita dapat mengidentifikasi sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dan juga menentukan seberapa kuat hubungan antara keduanya. Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi linear berganda untuk 2 variabel bebas berupa Kultur Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Berikut merupakan hasil dari pengujian analisis regresi linear berganda yang dilakukan pada penelitian ini :



**Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.763	.861		.887	.377
	X1	.289	.072	.366	4.017	.000
	X2	.317	.049	.584	6.406	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan pengujian analisis regresi, diketahui model regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

$$Y = 0,763 + 0,366X_1 + 0,584X_2$$

Model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta menunjukkan nilai sebesar 0,763. Apabila variabel independen yaitu Kultur Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak mengalami perubahan, maka nilai *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 0,763.
 - b. Koefisien regresi Kultur Organisasi (X_1) $\beta = 0,366$. Apabila variabel Lingkungan Kerja (X_2) dianggap tetap, maka setiap kenaikan variabel Kultur Organisasi (X_1) akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
 - c. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) $\beta = 0,584$. Apabila variabel Kultur Organisasi (X_1) dianggap tetap, maka setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja (X_2) akan meningkatkan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesa adalah cara paling umum untuk menguji kebenaran suatu pernyataan dengan menggunakan teknik faktual, sehingga dapat dinyatakan sangat besar secara terukur. Dalam ulasan ini, analisis menggunakan dua strategi pengujian spekulasi, yaitu uji setengah jalan spesifik (uji t) dan uji sinkron (uji f). Uji setengah jalan (uji t) digunakan untuk menganalisis pengaruh faktor bebas individu terhadap variabel terikat. Melalui uji ini, peneliti dapat mengevaluasi signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan menentukan apakah hubungan tersebut dapat dianggap signifikan secara statistik.

Sementara itu, uji sinkron (uji f) digunakan untuk menguji pengaruh faktor otonom secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji ini memungkinkan peneliti untuk menentukan apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan kedua metode ini, peneliti dapat menganalisis dan menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, serta mengambil kesimpulan berdasarkan hasil pengujian yang signifikan secara statistik.

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam analisis regresi, hasil uji F dapat dilihat melalui tabel ANOVA, di mana nilai F hitung menunjukkan besaran statistik uji F dan nilai signifikansi (sig) menunjukkan probabilitas yang terkait.

Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$). Untuk mengambil keputusan berdasarkan hasil uji F, kita membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel yang sesuai dengan derajat kebebasan (df) yang ada. Pada kasus ini, $df_1 (k-1)$ adalah 2 dan $df_2 (n-k)$ adalah 119.

Dalam ulasan ini, nilai F tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 119$ adalah 3,07. Jika nilai F yang ditentukan tidak persis sama dengan nilai

F tabel, spekulasi tidak valid (H_0) diakui dan teori elektif (H_a) ditolak. Namun, jika nilai F yang ditentukan lebih menonjol dari nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diakui. Dengan menggunakan nilai-nilai ini, dilakukan uji F pada penelitian ini untuk mencari nilai F hitung. Konsekuensi dari uji F akan memberikan informasi apakah model relaps yang digunakan dalam ulasan ini dapat dilakukan dan benar-benar besar.:

Tabel 4.12 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4689.660	2	2344.830	422.562	.000 ^b
	Residual	660.340	119	5.549		
	Total	5350.000	121			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah, 2023.

Melalui pengujian pada tabel ANOVA yang ditunjukkan pada Tabel 4.12, nilai F hitung (422,562) > F tabel (3,07) dengan nilai probabilitas (sig) adalah $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel kultur organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama

terhadap *organizational citizenship behavior*, maka **Hipotesis 3 diterima.**

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh faktor otonom secara independen terhadap variabel terikat. Uji t membantu dalam menentukan kebenaran hipotesis atau dugaan yang diajukan. Hasil uji t dapat dilihat dalam tabel koefisien regresi pada kolom "sig" (signifikansi). Uji t dilakukan untuk menghitung nilai t hitung. Dalam pengujian ini, kita membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel untuk mengambil keputusan. Nilai t tabel yang digunakan untuk tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df (n-2) = 120$ adalah 1,979. Dalam penelitian ini, telah dilakukan uji t untuk mencari nilai t hitung. Hasil uji t tersebut memberikan informasi mengenai signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11 Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.763	.861		.887	.377
	X1	.289	.072	.366	4.017	.000
	X2	.317	.049	.584	6.406	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2023.

1) Uji Parsial Kultur Organisasi (X_1)

Hasil regresi yang ditampilkan pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa pengaruh Kultur Organisasi (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 0,366 dengan nilai t hitung (4,017) < t tabel (1,979). Hal ini membuktikan bahwa Kultur Organisasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), maka **Hipotesis 1 diterima.**

2) Uji Parsial Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil regresi yang ditampilkan pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 0,584 dengan nilai t hitung (6,406) < t tabel (1,979). Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), maka **Hipotesis 2 diterima.**

4.2 Pembahasan

1. Kultur organisasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru SMK di Wilayah Jakarta Selatan.

Dilihat dari hasil pemeriksaan pengujian spekulasi dengan menggunakan uji t, ditemukan bahwa tempat kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan otoritatif (OCB). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adib et al. (2019), yang juga menemukan bahwa faktor dukungan organisasi seperti penghargaan, reward, dan kebijakan organisasi mempengaruhi perilaku OCB pada guru.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap hubungan antara lingkungan kerja dan OCB, dan

menunjukkan bahwa faktor-faktor dukungan organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku OCB dalam konteks penelitian ini. Kultur organisasi di bentuk dari rasa yakin dan percaya terhadap sistem yang digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi. Perilaku anggota organisasi cenderung mengikuti budaya yang ditanamkan pada organisasi tersebut, (Sasongko, 2022). Perlu diciptakan kultur organisasi berupa nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dan dijadikan rujukan untuk bertindak agar dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.

SMK di Wilayah Jakarta Selatan harus terus memperhatikan kultur organisasi yang mereka bangun agar sesuai dengan visi dan misi organisasi atau sekolah tersebut agar terbentuk nilai positif yang dapat memberikan batasan pada tenaga pendidik untuk berpikir dan bertindak dalam menjalankan tugas. Organisasi harus memperhatikan inovasi dan ide-ide yang disampaikan oleh tenaga pendidik, memberikan ruang dan kesempatan yang sama untuk setiap pendidik berekspresi, rutin mengevaluasi hasil kerja, memenuhi kebutuhan karyawan dalam pekerjaan, memberikan kedisiplinan untuk terus bekerja secara detail dan akurat, memberikan perhatian pada masalah yang muncul, serta mempertahankan dan menjaga stabilitas pekerjaan dari tenaga pendidik. Kultur organisasi merupakan nilai yang penting dan diyakini benar oleh anggota perusahaan dalam memecahkan masalah baik secara eksternal maupun internal (Patricia, 2022).

2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru SMK di Wilayah Jakarta Selatan

Berdasarkan analisis pengujian hipotesis menggunakan uji t, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendro & Alimuddin (2021), yang juga menyimpulkan bahwa perbaikan lingkungan kerja akan mendorong peningkatan OCB.

Lingkungan kerja merujuk pada segala aspek yang berhubungan dengan kondisi tempat kerja, termasuk fasilitas, alat bantu, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan hubungan antar individu di lingkungan kerja. Dalam konteks ini, Elistia & Pratama (2020) juga menyatakan bahwa diciptakannya lingkungan kerja yang nyaman baik secara fisik maupun non-fisik akan berkontribusi pada peningkatan OCB yang dirasakan oleh para pekerja.

Dengan demikian, hasil analisis ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat meningkatkan tingkat OCB yang ditunjukkan oleh karyawan. SMK di Wilayah Jakarta Selatan harus terus memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dengan bangunan yang baik, ruang kerja yang luas, ventilasi yang cukup, tersedianya tempat ibadah, adanya kemudahan akses serta tidak adanya kebisingan yang mengganggu fokus kerja dari tenaga pendidik. Di sisi lain, lingkungan kerja non fisik juga perlu diperhatikan meliputi struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja yang sesuai harapan akan mendorong efektivitas waktu kerja (Virgareta & Firdaus, 2022).

3. Kultur organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru SMK di Wilayah Jakarta Selatan

Hasil analisis pengujian hipotesis yang dilakukan melalui uji *f* menunjukkan bahwa kultur organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penting bagi SMK di Wilayah Jakarta Selatan untuk melakukan kombinasi yang baik dan nyata antara kultur organisasi dan lingkungan kerja terhadap tenaga pendidik. Kedua faktor ini saling mempengaruhi, dimana semakin kuat budaya organisasi, semakin kuat pula pengaruhnya terhadap lingkungan dan perilaku karyawan. Budaya yang kuat akan menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik, sedangkan budaya yang lemah cenderung memiliki pengaruh yang kurang terhadap perilaku karyawan.

Salah satu cara efektif untuk menciptakan dan memperkuat budaya organisasi adalah melalui pelatihan karyawan. Pelatihan dapat membantu dalam membagikan pengetahuan, keterampilan, dan

kemampuan yang diperlukan, serta mengkomunikasikan nilai dan perilaku yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui pelatihan ini, diharapkan terbentuk persepsi bersama yang konsisten mengenai apa yang diharapkan dalam organisasi.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat dan antusiasme dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong semangat dan antusiasme kerja, sementara lingkungan yang kurang baik dapat menyebabkan penurunan semangat dan antusiasme kerja.

Perilaku OCB menggambarkan penghargaan tambahan sebagai cara berperilaku sosial yang pasti, produktif, dan signifikan, seperti membantu perwakilan atau mitra yang berbeda dalam komunikasi sehari-hari di tempat kerja. Kombinasi yang baik antara kultur organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif pada peningkatan perilaku OCB pada tenaga pendidik di SMK di Wilayah Jakarta Selatan.