

**OPTIMASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) GURU SEKOLAH
MENENGAH KEJURUAN (SMK) MELALUI PENGUATAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT*,
KECERDASAN ADVERSITAS, EFIKASI DIRI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA**

Andi Hermawan¹, Brilliantina Indrati², Mamah Siti Rohmah³

^{1,2,3} *Institut Agama Islam Depok Al – Karimiyah, Indonesia*

Email: gus.andi.evolutioner@gmail.com, brili78@gmail.com, rahmah0274@gmail.com

Abstrak:

Guru yang berhasil menjalankan tugas pokok sebagaimana tertuang dalam uraian tugasnya ditambah dengan kesadaran melakukan sesuatu yang ekstra adalah kunci suksesnya organisasi. Kegiatan extra yang tidak terkait langsung dengan sistem imbalan formal yang berlaku disebut dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Berdasarkan riset pendahuluan, diketahui bahwa guru tetap yayasan (GTY) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Persekolahan PGRI di Kabupaten Bogor memiliki OCB yang relatif rendah. Oleh karena itu diperlukan penelitian guna mendapat informasi variabel-variabel terkait dengan peningkatan OCB. Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan upaya peningkatan OCB guru SMK dengan cara melakukan penelitian pengaruh antara variabel *knowledge management*, kecerdasan adversitas efikasi diri, budaya organisasi dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti dan metode SITOREM untuk analisis indikator guna memperoleh solusi optimal dalam upaya peningkatan OCB guru SMK.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Knowledge Management, Kecerdasan Adversitas, Efikasi Diri, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Analisis SITOREM,*

Abstract:

Teachers who successfully carry out their main duties as stated in their job descriptions plus the awareness of doing something extra are the key to organizational success. Extra activities that are not directly related to the formal reward system in place are called OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Based on preliminary research, it is known that permanent foundation teachers (GTY) of PGRI Vocational High Schools (SMK) in Bogor Regency have relatively low OCB. Therefore, research is needed to obtain information on variables related to increasing OCB. The aim of this research is to make

efforts to increase vocational school teachers' OCB by conducting research on the influence of knowledge management variables, self-efficacy adversity intelligence, organizational culture and work motivation. This research uses the path analysis method to determine the influence between the variables studied and the SITOREM method for indicator analysis in order to obtain optimal solutions in efforts to increase vocational school teachers' OCB.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Knowledge Management, Adversity Intelligence, Self-Efficacy, Organizational Culture, Work Motivation, SITOREM Analysis*

PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yang baik merupakan perilaku guru yang mampu menjalankan tugas pokok sebagaimana tertuang dalam deskripsi kerja ditambah dengan kesadaran melakukan sesuatu yang diyakininya dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi yang di tunjukan melalui perilaku - perilaku seperti ; menolong teman kerja, terlibat stuktur organisasi sekolah maupun organisasi profesi, bersikap toleransi terhadap keadaan dan senantiasa berhati - hati dalam bersikap agar tidak menimbulkan masalah.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada 30 orang guru pada 6 (enam) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) PGRI di Kabupaten Bogor, diperoleh data bahwa terdapat 41.7% guru yang belum optimal dalam menolong rekan kerja (Altruism), Terdapat 36.7% guru yang belum optimal dalam sikap mencegah permasalahan (courtesy), Terdapat 35% guru yang belum optimal dalam sikap melebihi persyaratan minimum (Conscientiousness), Terdapat 40% guru yang belum optimal dalam sikap toleransi terhadap kondisi yang kurang ideal (Sportmanship), Terdapat 35% guru belum optimal dalam berkontribusi untuk kemajuan organisasi atau (civic virtue).

Hasil survei diatas menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behaviour (OCB) guru SMK masih perlu ditingkatkan dan mengingat bahwa OCB guru merupakan unsur penting terkait dengan pencapaian tujuan pendidikan, maka OCB ini menarik untuk diteliti.

Tujuan penelitian adalah untuk menghasilkan Strategi dan Cara dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) guru SMK, yaitu dengan cara melakukan penguatan variabel bebas yang berpengaruh positif terhadap OCB guru. Variabel tersebut adalah Knowledge Management, Kecerdasan Adversitas, Efikasi Diri, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja. Solusi optimal yang ditemukan ini selanjutnya digunakan sebagai rekomendasi kepada pihak terkait yaitu guru, kepala sekolah, pengawas sekolah, lembaga penyelenggara sekolah dan dinas pendidikan.

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai karakteristik kepribadian tertentu pada individu, seperti sifat kooperatif, senang membantu, dan kesungguhan dalam bekerja (Nafi, 2017). Indikator OCB mencakup Altruism, Conscientiousness, Civic Virtue, Sportmanship, dan Courtesy. Mahambe dan Engelbrecht (2014:3-4) menganggap OCB sebagai perilaku karyawan yang tidak secara langsung diakui oleh sistem formal, terkait dengan motif internal dan indikator seperti altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue.

Elkins (Elkins, 2015) menyoroti empat tema utama dalam OCB: perilaku di luar fungsi pekerjaan rutin, peningkatan keefektifan organisasi, perilaku sukarela, dan variasi dalam frekuensi keterlibatan. Dia juga mencantumkan 10 perilaku OCB, termasuk Compliance, Courtesy, Cheerleading, Civic Virtue, Helping, Loyalty, Peacemaking, Protecting Organization, Self-Development, dan Sportmanship.

Demir (Demir, 2015) menekankan sifat sukarela, manfaat organisasi, dan multidimensi OCB. Dimensinya meliputi helping behavior, sportmanship, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, civic virtue, dan self-development.

Secara sintesis, OCB adalah perilaku individual yang tidak langsung diakui oleh sistem formal, mendorong keefektifan organisasi, dan mencakup dimensi seperti altruisme, kesadaran, kewarganegaraan, sportivitas, dan kesopanan.

2. Knowledge Management

Knowledge Management sebagai kegiatan organisasi dalam mengumpulkan, mengorganisasi, menyimpan, mentransfer, dan menggunakan pengetahuan (Rodin, 2013). Dimensinya mencakup pengumpulan pengetahuan, dokumentasi dan penyimpanan, pertukaran antar anggota organisasi, penerapan pengetahuan dalam pekerjaan, dan distribusi pengetahuan yang berhasil diterapkan.

Management adalah perolehan pengetahuan yang tepat pada orang yang tepat dan pada waktu yang tepat (Harto & Abdurrohman, 2021). Dimensinya melibatkan perolehan pengetahuan, penyimpanan dan dokumentasi, evaluasi kemanfaatan pengetahuan, penyebaran informasi tentang penerapan yang berhasil, dan penerapan pengetahuan.

Knowledge Management sebagai fungsi manajemen yang menciptakan, mengelola aliran, dan memastikan penggunaan pengetahuan secara efektif dan efisien (Nisa, 2016). Dimensinya mencakup pengumpulan dan penggunaan ulang pengetahuan terstruktur, berbagi pelajaran dari praktek-praktek, pembuatan struktur pengetahuan, pengukuran nilai ekonomis pengetahuan, dan penyusunan serta penyebaran pengetahuan dari sumber eksternal.

Lee et al., (Lee et al., 1999) melihat Knowledge Management sebagai cara perusahaan untuk mengidentifikasi, membuat, merepresentasikan, mendistribusikan, dan memungkinkan pengadaptasian wawasan dan pengalaman. Dimensinya mencakup identifikasi, refleksi, berbagi, dan penggunaan pengetahuan.

Kusumadmo (Kusumadmo, 2013) menyajikan Knowledge Management sebagai proses sistematis untuk menangkap, menstruktur, mengelola, dan menyebarkan pengetahuan di seluruh organisasi. Dimensinya melibatkan penciptaan, penangkapan, penjaringan, penyimpanan, pengolahan, dan penyebaran pengetahuan.

Secara ringkas, Knowledge Management adalah aktivitas individu dalam mengakses, mengumpulkan, menyimpan, mengolah, memanfaatkan, dan mengembangkan pengetahuan pribadi untuk mendukung kemajuan diri dan organisasi. Indikatornya mencakup akuisisi pengetahuan, pengumpulan pengetahuan, penyimpanan pengetahuan, pengolahan pengetahuan menjadi pengetahuan baru, pemanfaatan/penerapan pengetahuan, dan pembagian serta distribusi pengetahuan.

3. Kecerdasan Adversitas

Kecerdasan adversitas dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengubah hambatan menjadi peluang keberhasilan dalam mencapai tujuan. Indikator kecerdasan adversitas mencakup CO2RE, yaitu: Control (kendali terhadap kesulitan), Origin dan Ownership (pandangan terhadap asal usul dan pengakuan akibat kesulitan), Reach (jangkauan kesulitan), dan Endurance (daya tahan terhadap kesulitan).

Pendapat lain menyebutkan indikator kecerdasan adversitas seperti identifikasi masalah, pengembangan identitas ego, adaptasi dengan lingkungan, kekuatan fisik dan mental, serta penyesuaian dengan situasi stres. Kecerdasan adversitas mencakup keinginan untuk sukses, ketahanan diri, ketidakmudahan menyerah, dan kemampuan untuk bangkit.

Definisi lain menggambarkan kecerdasan adversitas sebagai kemampuan menghadapi kesulitan dan mengatasinya, dengan indikator seperti Control, Ownership, Reach, dan Endurance (Shivaranjani, 2014). Kecerdasan adversitas melibatkan Control, Origin dan Ownership, Reach, serta Endurance (Fikriyyah & Fitria, 2015).

Kecerdasan adversitas sebagai ketangguhan seseorang dalam bertahan dan mengatasi masalah, dengan indikator kemampuan bertahan dan kemampuan mengatasi masalah (Saadah et al., 2022). Adversity Quotient sebagai kemampuan menahan kesulitan dengan indikator Control, Origin dan Ownership, Reach, dan Endurance (AROFAH, 2022).

Secara keseluruhan, kecerdasan adversitas merupakan tingkat kegigihan individu dalam merespon kesulitan dan hambatan, dengan indikator meliputi

kendali terhadap kesulitan, pandangan terhadap asal usul kesulitan, pengakuan terhadap akibat kesulitan, jangkauan kesulitan, dan daya tahan terhadap kesulitan.

4. Efikasi Diri

Efikasi diri dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas. Beberapa sumber efikasi diri melibatkan pengalaman sebelumnya, pemodelan perilaku, persuasi dari orang lain, dan penilaian keadaan fisik atau emosional (Kinicki & Fugate, 2018).

Pendapat lain menyebutkan bahwa sumber terpenting untuk meningkatkan efikasi diri adalah pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan, diikuti oleh pemodelan perwakilan dan persuasi verbal (Robbins, n.d.)

Secara sintesis, efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, dengan indikator melibatkan keyakinan diri, ketekunan, rasa percaya diri, ketahanan menghadapi tantangan, pengalaman berhasil, komunikasi dengan rekan kerja, dan komitmen pada tujuan.

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai sistem nilai yang membedakan organisasi dari yang lain. Indikatornya melibatkan inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, individu, tim, keagresifan, dan stabilitas. Menurut Schein, E. H. (2017), budaya organisasi adalah pembelajaran bersama dalam memecahkan masalah, dengan dimensi artefak, keyakinan, nilai, dan asumsi dasar.

Budaya organisasi mencakup nilai dan asumsi yang mempengaruhi interaksi anggota. Bauer, T., dan Erdogan, B. (2012), menyebutkan asumsi, nilai, dan artefak sebagai indikator budaya organisasi. Joseph & Kibera, (2019) menekankan asumsi, nilai, dan artefak sebagai elemen budaya organisasi.

Budaya organisasi mencakup nilai, keyakinan, dan norma yang mempengaruhi karyawan. Faktor-faktor melibatkan berbagi, pervasif, bertahan, dan implisit. Dari berbagai teori di atas, budaya organisasi adalah nilai dan norma yang membentuk karakter pegawai. Indikatornya mencakup inovasi, orientasi pada hasil, berorientasi pada tim, pemberdayaan sumber daya manusia, konsistensi pada aturan, dan adaptasi terhadap perubahan.

6. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis yang mempengaruhi arah, tingkat usaha, dan ketekunan individu dalam organisasi. Elemen-elemen motivasi kerja mencakup arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat ketekunan.

Colquitt Jason et al., (Colquitt Jason et al., 2018) menggambarkan motivasi sebagai kekuatan energetik yang memulai upaya terkait pekerjaan dan menentukan arah, intensitas, dan ketekunan upaya. Faktor-faktor motivasi mencakup arah usaha, intensitas usaha, dan ketekunan usaha. Dari berbagai teori tersebut, motivasi kerja dapat disintesis sebagai dorongan internal dan eksternal untuk bekerja dengan

semangat tinggi, menggunakan kemampuan dan ketrampilan, dengan dimensi melibatkan motivasi internal dan eksternal.

7. Metode SITOREM

SITOREM adalah singkatan dari "Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management," yang merupakan metode ilmiah untuk mengidentifikasi variabel dalam pelaksanaan penelitian operasional di bidang Manajemen Pendidikan (Hardhienata, 2017).

Dalam penelitian korelasional dan analisis jalur, SITOREM berfungsi untuk beberapa tujuan utama. Pertama, metode ini digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Kedua, SITOREM digunakan untuk menganalisis nilai hasil penelitian pada setiap indikator variabel penelitian. Terakhir, metode ini digunakan untuk menganalisis bobot dari masing-masing indikator pada setiap variabel penelitian berdasarkan kriteria "Cost, Benefit, Urgency, and Importance."

Melalui identifikasi kekuatan hubungan antar variabel dan bobot indikator dari variabel bebas yang memberikan kontribusi terbesar, SITOREM memungkinkan penyusunan urutan prioritas indikator yang perlu segera diperbaiki dan yang perlu dipertahankan. Analisis nilai hasil penelitian dilakukan dengan menghitung rata-rata skor tiap indikator dari tiap variabel penelitian, yang memberikan gambaran tentang kondisi aktual indikator tersebut dari perspektif subyek penelitian.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan pendekatan uji analisa jalur (*path analysis*) untuk menguji hipotesis statistik dan metode SITOREM untuk analisis indikator guna menetapkan solusi optimal dalam peningkatan OCB guru.

Penelitian dilaksanakan pada guru tetap yayasan (GTY) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Persekolahan PGRI di Kabupaten Bogor dengan populasi guru berjumlah 289 orang, dengan sampel sebanyak 168 guru dihitung dengan menggunakan rumus Slovin yang diambil dari Umar.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuisisioner yang disebar kepada guru sebagai responden penelitian. Butir instrumen penelitian diturunkan dari indikator penelitian yang akan digali keadaannya. Sebelum disebar kepada responden, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji coba untuk mengetahui validitas dan realibilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Product Moment Pearson*, sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan perhitungan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan uji homogenitas, uji normalitas, uji linieritas, analisis

Optimasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Guru Sekolah Menengah
Kejuruan (SMK) Melalui Penguatan Knowledge Management, Kecerdasan Adversitas,
Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja

korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi, analisis korelasi parsial, dan uji hipotesis statistik.

Selanjutnya dilakukan analisis indikator dengan menggunakan Metode SITOREM dari Hardhienata untuk menentukan urutan prioritas perbaikan indikator sebagai rekomendasi kepada pihak terkait yang merupakan hasil dari penelitian ini. Dalam penetapan urutan prioritas penanganan indikator, SITOREM menggunakan tiga kriteria, yaitu (1) kekuatan hubungan antar variabel yang diperoleh dari uji hipotesis, (2) urutan prioritas penanganan indikator hasil penilaian dari ekspert, dan (3) nilai indikator yang diperoleh dari perhitungan data yang diperoleh dari jawaban responden penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Statistik deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskripsi statistik untuk variabel penelitian dapat diungkapkan tentang gejala pemusatan data seperti tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Rangkuman Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Description	Knowledge Management (X ₁)	Kecerdasan Adversitas (X ₂)	Efikasi Diri (X ₃)	Budaya Organisasi (X ₄)	Motivasi Kerja (Y)	OCB Guru (Z)
Mean	122.91	126.75	122.80	121.05	126.28	118.65
Standard Error	1.19771	1.75046	1.77186	1.21728	1.25326	0.97599
Median	126.5	134	130	124	130	123
Mode	130	150	149	121	136	129
Stand Deviation	16.4221	24.001	24.2945	16.6906	17.1838	13.3821
Sample Variance	269.687	576.049	590.223	278.575	295.284	179.081
Kurtosis	1.64832	1.64903	0.5498	0.58266	0.85695	0.19120
Skewness	-1.3927	-1.4904	-0.7772	-0.9844	-1.0468	-1.0205
Range	81	101	101	70	77	59
Minimum Score	64	52	59	74	75	77
Maximum Score	145	153	160	144	152	136

2. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan uji normalitas galat dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 2. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran

Galat Taksiran	n	L _{hitung}	L _{tabel}		Keputusan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
$z - \hat{Y}_1$	168	0.011	0.065	0.075	Normal

Galat Taksiran	n	L_{hitung}	L_{tabel}		Keputusan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
$z - \hat{Y}_2$	168	0.011	0.065	0.075	Normal
$z - \hat{Y}_3$	168	0.010	0.065	0.075	Normal
$z - \hat{Y}_4$	168	0.012	0.065	0.075	Normal
$z - \hat{Y}_5$	168	0.008	0.065	0.075	Normal
$y - X_1$	168	0.009	0.065	0.075	Normal
$y - X_2$	168	0.012	0.065	0.075	Normal
$y - X_3$	168	0.010	0.065	0.075	Normal
$y - X_4$	168	0.008	0.065	0.075	Normal
Persyaratan distribusi Normal : $L_{hitung} < L_{tabel}$					

3. Uji Homogenitas

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan uji normalitas galat dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 3. Rangkuman Uji Homogenitas Varians data

Pengelompokan	X^2_{hitung}	X^2_{tabel}	Kesimpulan
		$\alpha = 0,05$	
z atas dasar X_1	3710.50	6132.59	Homogen
z atas dasar X_2	4469.28	7288.01	Homogen
z atas dasar X_3	4912.17	8451.28	Homogen
z atas dasar X_4	3787.16	6313.26	Homogen
z atas dasar y	3714.91	6192.48	Homogen
y atas dasar X_1	3823.33	6132.59	Homogen
y atas dasar X_2	4592.84	7288.01	Homogen
y atas dasar X_3	4613.17	7288.01	Homogen
y atas dasar X_4	5145.55	8451.28	Homogen
Persyaratan populasi homogen $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$			

4. Uji Model Regresi

Hasil perhitungan secara keseluruhan model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

(Soewarto Hardhienata, 2017).

Model Hubungan Antar Variabel	Model Regresi	Hasil Uji Signifikansi
z atas x_1	$\hat{y} = 39,508 + 0,645X_1$	Signifikan
z atas x_2	$\hat{y} = 62,423 + 0,447X_2$	Signifikan

Model Hubungan Antar Variabel	Model Regresi	Hasil Uji Signifikansi
z atas x_3	$\hat{y} = 72,122 + 0,382X_3$	Signifikan
z atas x_4	$\hat{y} = 48,717 + 0,581X_4$	Signifikan
z atas y	$\hat{y} = 46,152 + 0,577X_5$	Signifikan
y atas x_1	$\hat{y} = 39,508 + 0,645X_1$	Signifikan
y atas x_2	$\hat{y} = 54,744 + 0,523X_2$	Signifikan
y atas x_3	$\hat{y} = 58,693 + 0,533X_3$	Signifikan
y atas x_4	$\hat{y} = 72,302 + 0,440X_4$	Signifikan
z atas x_1 melalui y	$\hat{y} = 34,12 + 0,37X_1 + 0,33X_4$	Signifikan
z atas x_2 melalui y	$\hat{y} = 51,45 + 0,34X_2 + 0,20X_4$	Signifikan
z atas x_3 melalui y	$\hat{y} = 46,77 + 0,30X_2 + 0,26X_5$	Signifikan
z atas x_4 melalui y	$\hat{y} = 43,08 + 0,20X_3 + 0,41X_5$	Signifikan

5. Uji Signifikansi Model Regresi

Hasil perhitungan secara keseluruhan uji linearitas model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Signifikansi Model Regresi (Uji F)

Model Hubungan Antar Variabel	Sig	α	Hasil Uji Signifikansi
z atas x_1	0,000 ^b	0,005	Signifikan
z atas x_2	0,000 ^b	0,005	Signifikan
z atas x_3	0,000 ^b	0,005	Signifikan
z atas x_4	0,000 ^b	0,005	Signifikan
z atas y	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_1	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_2	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_3	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_4	0,000 ^b	0,005	Signifikan
z atas x_1 melalui y	0,000 ^b	0,005	Signifikan
z atas x_2 melalui y	0,000 ^b	0,005	Signifikan
z atas x_3 melalui y	0,000 ^b	0,005	Signifikan
z atas x_4 melalui y	0,000 ^b	0,005	Signifikan
Syarat Signifikan : Sig < α			

6. Uji Linieritas

Hasil perhitungan secara keseluruhan uji linearitas model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Model Regresi (Uji t)

Model Hubungan Antar Variabel	Sig	α	Hasil Uji Pola Linearitas
z atas x_1	0,000	0,005	Linier
z atas x_2	0,000	0,005	Linier
z atas x_3	0,000	0,005	Linier
z atas x_4	0,000	0,005	Linier
z atas y	0,000	0,005	Linier
y atas x_1	0,000	0,005	Linier
y atas x_2	0,000	0,005	Linier
y atas x_3	0,000	0,005	Linier
y atas x_4	0,000	0,005	Linier
z atas x_1 melalui y	0,000	0,005	Linier
z atas x_2 melalui y	0,000	0,005	Linier
z atas x_3 melalui y	0,000	0,005	Linier
z atas x_4 melalui y	0,000	0,005	Linier

Syarat Linier : Sig < α

7. Uji Multikolineritas

Pengujian multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Pengujian menggunakan **Uji Spearman**. Efek dari multikolineritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t_{hitung} akan bernilai kecil dari t_{tabel} . Hasil perhitungan secara keseluruhan uji multikolineritas adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Rangkuman Uji Multikolineritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Prasyarat	Kesimpulan
Knowledge Management (X_1)	0.227	4.408	H_0 : VIF < 10, tidak terdapat multikolineritas	H_0 diterima
			H_1 : VIF > 10, terdapat multikolineritas	Tidak terdapat multikolineritas
Kecerdasan Adversitas (X_2)	0.172	5.803	H_0 : VIF < 10, tidak terdapat multikolineritas	H_0 diterima
			H_1 : VIF > 10, terdapat multikolineritas	Tidak terdapat multikolineritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Prasyarat	Kesimpulan
Efikasi Diri (X_3)	0.225	4.449	H_0 : VIF < 10, tidak terdapat multikolinearitas H_1 : VIF > 10, terdapat multikolinearitas	H_0 diterima Tidak terdapat multikolinearita s
Budaya Organisasi (X_4)	0.203	4.934	H_0 : VIF < 10, tidak terdapat multikolinearitas H_1 : VIF > 10, terdapat multikolinearitas	H_0 diterima Tidak terdapat multikolinearita s
Motivasi Kerja (Y)	0.213	4.692	H_0 : VIF < 10, tidak terdapat Multikolinearitas H_1 : VIF > 10, terdapat multikolinearitas	H_0 diterima Tidak terdapat multikolinearita s

8. Uji Heterokedasitas

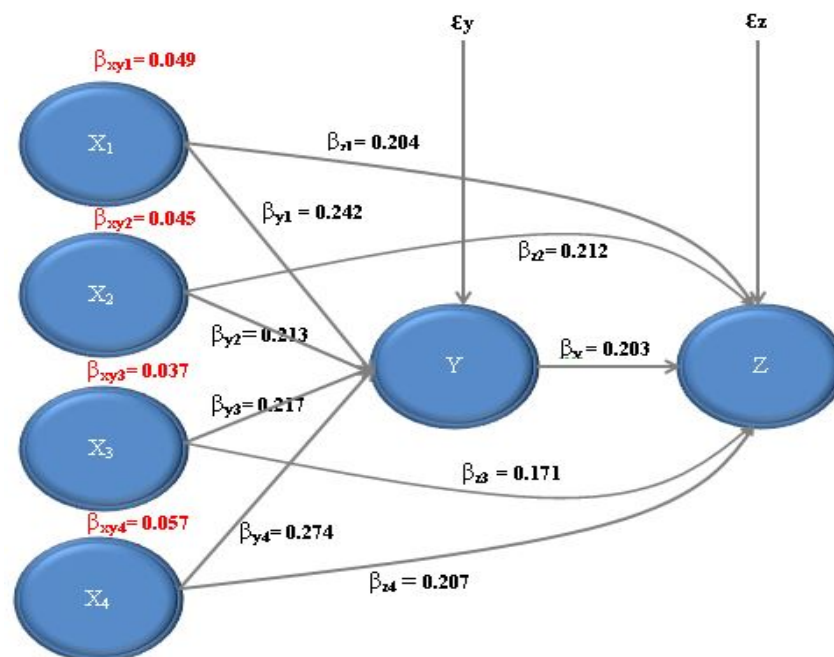
Pada penelitian ini, untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas menggunakan uji Glejser dimana jika nilai signifikan < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas, jika sebaliknya nilai signifikansi $\geq$ 0,05 maka terjadi homokedastisitas. Hasil perhitungan secara keseluruhan uji heterokedasitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 8. Rangkuman Uji Heterokedasitas

Variabel	Sig.	α	Prasyarat	Kesimpulan
Knowledge Management (X_1)	0,001	0,05	H_0 : nilai signifikan < 0,05 maka tidak terdapat heterokedasitas. H_1 : nilai signifikan $\geq$ 0,05 maka terdapat heterokedasitas.	H_0 diterima Tidak terdapat heteroskedastisit as
Kecerdasan Adversitas (X_2)	0,004	0,05	H_0 : nilai signifikan < 0,05 maka tidak terdapat heterokedasitas. H_1 : nilai signifikan $\geq$ 0,05 maka terdapat heterokedasitas.	H_0 diterima Tidak terdapat heteroskedastisit as
Efikasi Diri (X_3)	0,000	0,05	H_0 : nilai signifikan < 0,05 maka tidak terdapat heterokedasitas. H_1 : nilai signifikan $\geq$ 0,05 maka terdapat heterokedasitas.	H_0 diterima Tidak terdapat heteroskedastisit as

Variabel	Sig.	α	Prasyarat	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X_4)	0,000	0,05	H_0 : nilai signifikan < 0,05 maka tidak terdapat heterokedasitas. H_1 : nilai signifikan $\geq$ 0,05 maka terdapat heterokedasitas.	Ho diterima Tidak terdapat heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (Y)	0,000	0,05	H_0 : nilai signifikan < 0,05 maka tidak terdapat heterokedasitas. H_1 : nilai signifikan $\geq$ 0,05 maka terdapat heterokedasitas.	Ho diterima Tidak terdapat heteroskedastisitas

9. Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Gambar 2. Hasil Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat apabila dilihat dari analisis jalur, maka hubungan tersebut merupakan hubungan fungsional di mana OCB Guru (Z) terbentuk sebagai hasil dari bekerjanya fungsi Knowledge Management (X_1), Kecerdasan Adversitas (X_2), Efikasi Diri (X_3) Budaya Organisasi (X_4) dan Motivasi Kerja (Y).

10. Uji Pengaruh tidak langsung

Optimasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Guru Sekolah Menengah
Kejuruan (SMK) Melalui Penguatan Knowledge Management, Kecerdasan Adversitas,
Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja

Uji pengaruh tidak langsung dipergunakan untuk menguji efektivitas variabel intervening yang menjadi perantara variabel bebas dan variabel terikat. Adapun hasil uji pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut :

Tabel 10 Hipotesis Penelitian

Pengaruh Tidak langsung	Z _{hitung}	Z _{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
Knowledge Management (X ₁) terhadap OCB Guru (Z) melalui Motivasi Kerja (Y)	9,860	1,966	H ₀ ditolak H ₁ diterima	terbukti memediasi
Kecerdasan Adversitas (X ₂) terhadap OCB Guru (Z) melalui Motivasi Kerja (Y)	3,678	1,966	H ₀ ditolak H ₁ diterima	terbukti memediasi
Efikasi Diri (X ₃) terhadap OCB Guru (Z) melalui Motivasi Kerja (Y)	4,608	1,966	H ₀ ditolak H ₁ diterima	terbukti memediasi
Budaya Organisasi (X ₃) terhadap OCB Guru (Z) melalui Motivasi Kerja (Y)	7,034	1,966	H ₀ ditolak H ₁ diterima	terbukti memediasi

11. Solusi Optimal Penguatan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis statistik, penetapan prioritas indikator, dan perhitungan nilai indikator yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibuat rekapitulasi hasil penelitian yang merupakan solusi optimal dalam penguatan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Guru seperti berikut ini :

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan hasil penelitian dan hipotesis yang telah diuji, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Penguatan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Guru dapat dilakukan dengan menggunakan strategi pengembangan variabel yang berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Guru. (2) Variabel yang berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Guru adalah *Knowledge Management*, Kecerdasan Adversitas, Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. Hal tersebut teruji dari hasil Analisis variabel menggunakan metode Analisis Jalur (*Path Analysis*). (3) Cara untuk menguatkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Guru adalah dengan memperbaiki Indikator yang masih lemah dan mempertahankan indikator yang sudah baik dari setiap variabel penelitian.

BIBLIOGRAFI

- Arofah, T. N. (2022). *Analisis Kemampuan Berpikir Kreatif Matematik Peserta Didik Ditinjau Dari Adversity Quotient Dan Tipe Chronotype (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi)*.
- Colquitt Jason, A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2018). Allen, NJ, & Meyer, JP 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, Tahun 1990. Allen, N. & Meyer J. 2015. The measurement and antecedents of affirmative, continuance and normative commitment in The organization. *Journal of. Scientific Journal of Reflection*, 1(3).
- Demir, K. (2015). Teachers' organizational citizenship behaviors and organizational identification in public and private preschools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 1176–1182.
- Elkins, A. (2015). *Organizational citizenship behavior and school librarians*.
- Fikriyyah, W., & Fitria, M. (2015). Adversity quotient mahasiswa tunanetra. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 10(1).
- Hardhienata, S. (2017). The development of scientific identification theory to conduct operation research in education management. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 166(1), 012007.
- Harto, P., & Abdurohim, A. (2021). Bab 7 Evaluating Knowledge Management. *Knowledge Management*, 129.
- Joseph, O. O., & Kibera, F. (2019). Organizational culture and performance: Evidence from microfinance institutions in Kenya. *SAGE Open*, 9(1), 2158244019835934.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2018). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach*. McGraw-Hill.
- Kusumadmo, E. (2013). *Manajemen Strategik Pengetahuan*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Lee, T. Y., Leung, H. K. N., & Chan, K. C. C. (1999). Improving quality management on the basis of ISO 9000. *The TQM Magazine*, 11(2), 88–94.
- Nafi, C. , & I. E. S. (2017). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior pada karyawan CV. ELFA'S Kudus (Doctoral dissertation, UNDIP)*.

Nisa, R. C. , A. E. S. , & P. A. (2016). *Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya) (Doctoral dissertation, Brawijaya University)*.

Robbins, S. P. (n.d.). *dan Timothy A. Judge, 2013, Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall, New Jersey.

Rodin, R. (2013). Penerapan Knowledge Management di Perpustakaan (Studi Kasus di Perpustakaan STAIN Curup). *Khazanah Al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 1(1), 35–46.

Saadah, H., Waluya, S. B., & Isnarto, I. (2022). Adversity Quotient siswa dan guru pada pembelajaran matematika: systematic literature review. *AKSIOMA: Jurnal Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 13(2), 248–263.

Shivaranjani, G. (2014). Adversity Quotient: One Stop Solution To Combat Attrition Rate Of Women In Indian It Sector. *International Journal of Business and Administration Research Review*, 1(5), 181–189.

Copyright holders:

Andi Hermawan, Brilliantina Indrati, Mamah Siti Rohmah (2023)

First publication right:

[Journal of Syntax Admiration](#)

This article is licensed under:

