

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Guru di SMK 01 Diponegoro Wuluhan Jember

M. Firman Maulana Ainul Yaqien¹, Abdul Latib²

¹Universitas Islam Jember, Indonesia

²Universitas Islam Jember, Indonesia

*Corresponding author email: firmanmaulana200201@gmail.com

Article info

Article history:

Received : 2 Juli 2024

Accepted : 15 Desember 2024

Published : 25 Desember 2024

Keywords:

kinerja guru;

Organizational

Citizenship Behavior

(OCB); SMK 01

Diponegoro.

Abstrak

Kinerja merupakan proses tentang bagaimana pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Untuk itu, organisasi sangat membutuhkan individu yang bersedia berperan ekstra untuk bekerja sama melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan. Perilaku ini disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dalam dunia pendidikan, OCB menunjukkan perilaku sosial yang positif dan bermakna membantu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di SMK 01 Diponegoro Wuluhan Jember. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru kelas di SMK 01 Diponegoro yang berjumlah 31. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan kuesioner. Teknik pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, dan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis korelasi menghasilkan t hitung sebesar 2,987. Berdasarkan perhitungan t hitung dapat diketahui bahwa t hitung > t tabel (2,987 > 2,045), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai korelasi sebesar 0,444 yang menunjukkan tingkat hubungan sedang. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2), maka diperoleh besarnya pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru di SMK 01 Diponegoro Wuluhan adalah sebesar 19,7%.

DOI:

Abstract

Performance is a process of how an organization's human resources are managed in achieving the organization's strategic goals. For this reason, organizations really need individuals who are willing to play an extra role to work together to carry out tasks that are not listed in the job description. This behavior is called Organizational Citizenship Behavior (OCB). In the world of education, OCB shows social behavior that is positive and meaningfully helpful. This research aims to find out how Organizational Citizenship Behavior (OCB) influences teacher performance at SMK 01 Diponegoro Wuluhan Jember. The research method used is quantitative. The population in this study were 31 class teachers at SMK 01 Diponegoro. Sampling used a saturated sampling technique. Data collection techniques use interviews, observation and questionnaires. Hypothesis testing techniques use correlation analysis, coefficient of determination analysis, and simple linear regression analysis with the help of SPSS version 25 software. Based on the results obtained from correlation analysis, the t count is 2.987. Based on the calculated t calculation, it can be seen that t calculated > t table (2.987 > 2.045), so that H_0 is rejected and H_a is accepted. With a correlation value of 0.444 which indicates a medium level of relationship. Based on

the results of calculating the coefficient of determination (R Square), the magnitude of the influence of organizational citizenship behavior on teacher performance at SMK 01 Diponegoro Wuluhan is 19.7%.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting, baik secara mikro dalam sebuah organisasi maupun secara makro dalam suatu negara. Karena kinerja dan kualitas sumber daya manusia menentukan keberhasilan dan keefektivitasan suatu organisasi (Ticoalu dalam Hamdani, 2023). Mengelola sumber daya manusia adalah tugas yang perlu dilaksanakan secara berkepanjangan. Alasannya, karena sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dapat membantu meningkatkan pertumbuhan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan atau penerapan aspek-aspek dalam sumber daya manusia, meliputi manajemen, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian penghargaan, dan penilaian (Dessler dalam Sarianti et al., 2017). Untuk itu, setiap organisasi perlu mengawasi dan mengelola sumber daya manusianya sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Berbagai usaha dilakukan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, satu diantaranya melalui peningkatan kualitas pendidikan. Tingginya kualitas pendidikan akan melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas pula. Usaha peningkatan kualitas pendidikan berhubungan dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Pengembangan pendidikan yang lebih berkualitas terus berupaya diwujudkan oleh pemerintah bersama swasta melalui sistem evaluasi, perbaikan kurikulum, perbaikan sarana pendidikan, pengadaan materi ajar dan pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan.

Usaha peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan salah satunya dengan meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru dapat diketahui dari sejauh mana seorang guru mampu menjalankan tugasnya. Tugas seorang guru adalah mengajar, mengarahkan, dan membimbing. Terdapat tiga aspek dalam kinerja guru, pertama yaitu kemampuan profesional meliputi penguasaan materi pembelajaran yang akan diajarkan kepada siswa dalam proses kependidikan, kedua yaitu kemampuan sosial meliputi kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap beban kerja dan lingkungan kerja, dan ketiga yaitu kemampuan personal meliputi kemampuan untuk menampilkan perilaku positif terhadap keseluruhan tugas dan situasi pendidikan, serta pemahaman dan penghayatan nilai-nilai yang seharusnya diikuti oleh guru dalam upaya menampilkan sosok panutan dan teladan bagi siswanya (Yasin dalam Sarasati, 2015).

Kinerja merupakan proses tentang bagaimana pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategis organisasi (Wibowo, 2007). Menurut teori tersebut, kinerja fokus pada hasil kerjanya. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila karyawan nya bukan hanya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, tetapi juga merasa bahwa organisasi sebagai bagian dari diri mereka. Untuk itu, dibutuhkan karyawan yang bersedia berperan ekstra untuk bekerja sama melaksanakan pekerjaan yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Seperti membantu rekan kerja, memberi masukan, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, menyediakan layanan tambahan, serta efektif dalam menggunakan waktunya. Dengan ini, diharapkan karyawan akan menumbuhkan rasa memiliki atas organisasi, yang nantinya mampu

meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Peneliti menyebut perilaku ini sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (Podsakof dalam Syahtiani, 2020).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) diartikan sebagai suatu perilaku atau sikap yang ditunjukkan oleh seorang individu yang sukarela membantu individu lain dalam mencapai tujuan organisasi (Colquit dalam Hamdani, 2023). OCB mengarah pada perilaku-perilaku yang berbeda dari yang seharusnya dilakukan oleh karyawan. OCB dapat mengurangi ketegangan antar karyawan dan membawa suasana organisasi menjadi sedikit lebih santai, serta dapat membangun kerja sama yang baik, sehingga mampu mendorong tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang baik adalah karyawan yang cenderung menunjukkan OCB di lingkungan kerjanya. Karyawan yang memiliki OCB digambarkan sebagai karyawan yang menunjukkan perilaku membantu pekerjaan di luar pekerjaan mereka, menghormati sesama karyawan, mematuhi aturan dalam organisasi, menghindari adanya konflik, dan mentoleransi situasi yang kurang ideal dalam pekerjaannya.

Dalam dunia pendidikan, OCB menunjukkan perilaku-perilaku prososial yang positif dan bermanfaat. Dengan OCB yang tinggi, guru dapat mengendalikan perilakunya sendiri, sehingga dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan. Guru dengan OCB yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan aktif, misalnya bersedia membantu siswa yang memerlukannya diluar jam kerjanya. OCB disekolah juga ditunjukkan dengan guru yang aktif memberikan pembelajaran, menggunakan waktu dengan baik, mampu bekerja sama, dan lebih menekankan pada kegiatan yang berkaitan dengan sekolah daripada kegiatan pribadi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Guru.” Peneliti akan menggunakan SMK 01 Diponegoro Wuluhan sebagai objek penelitian. Peneliti tertarik melakukan penelitian disini karena terdapat fenomena yang terjadi di lembaga pendidikan SMK 01 Diponegoro Wuluhan. Hasil wawancara yang didapatkan dari salah satu guru, menunjukkan bahwa terdapat guru yang tidak melaksanakan tugasnya saat jam kerja berlangsung. Selain itu, masih terdapat guru yang terlambat masuk sekolah, dan tidak meluangkan waktunya untuk membantu sesama pengajar. Hal ini berseberangan dengan indikator atau perilaku OCB karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa tingkat OCB pada guru masih rendah. Kondisi guru pada fenomena seperti ini dapat menyebabkan guru tidak bekerja secara optimal, sehingga dapat berdampak pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Jika guru menunjukkan OCB di lingkungan kerjanya, maka guru akan memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri dan dapat berperilaku dengan baik demi kepentingan organisasi.

Dalam kondisi seperti ini, suatu organisasi tidak dapat mengantisipasi semua perilakunya hanya berdasarkan deskripsi kerja yang telah ditetapkan secara formal saja. Kehadiran OCB menjadi sangat penting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi. Perilaku OCB diantara karyawan akan mendukung peningkatan kualitas dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik dari segi efisiensi dan produktivitas. Sehingga, pada akhirnya tindakan ini akan bermanfaat baik secara individual ataupun dalam suatu organisasi. Guru yang memiliki perilaku OCB yang tinggi cenderung memiliki pencapaian kinerja yang jauh lebih tinggi dibandingkan guru dengan OCB rata-rata.

Perilaku OCB secara khusus dapat meningkatkan kinerja guru dengan mendorong interaksi dan kerja sama antar guru, yang pada akhirnya akan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Perilaku OCB mampu mendorong kinerja guru, melalui rasa pengabdian terhadap tempatnya bekerja dan mendorong guru untuk bekerja lebih keras serta mendorong inovasi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, seperti kedisiplinan yang tinggi. Oleh sebab itu, diharapkan bagi setiap guru untuk mau menampilkan perilaku OCB di tempatnya bekerja. Guru dengan perilaku OCB akan mampu meningkatkan kinerja mengajar siswa di kelas dengan memberikan metode pengajaran yang inovatif, variatif, dan mampu memotivasi siswanya dengan menerapkan model belajar sesuai kebutuhan masing-masing siswanya.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan elemen penting dalam organisasi, karena manusialah yang membawa keterampilan, inovasi, kepemimpinan, dan kemampuan adaptasi yang dibutuhkan dalam mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi dapat ditentukan dari kualitas sumber daya manusia didalamnya. Menurut Prasetio et al., (2021:1) sumber daya manusia (SDM) atau *human resources* adalah faktor penting dalam organisasi. Dengan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia nantinya dapat membantu menjalankan semua sumber daya lainnya yang diperlukan dalam organisasi, sebab manusialah yang nantinya akan mengambil keputusan tentang semua tindakan yang berhubungan dengan sumber daya lainnya dalam organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen dalam organisasi merupakan suatu seni atau bidang ilmu yang mengatur keefektifitasan dan keefisienan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang digunakan dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2005:9). Menurut Hasibuan dalam Hardiyansyah (2012:13) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen dan mencakup aktivitas merencanakan, mengorganisasikan, mengambil, memilih, mengembangkan, memelihara, dan mengawasi sumber daya manusia yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan proses perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia (Amstrong, 2021:17)

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ dalam Muhdar (2015:13) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* didefinisikan sebagai suatu perilaku dimana seorang individu yang dengan sukarela (tanpa adanya unsur paksaan), tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem penghargaan formal, yang secara agregat akan mendorong organisasi yang lebih efektif. OCB merupakan perilaku yang dilakukan individu yang mana bukan dari bagian deskripsi pekerjaan mereka. Termasuk perilaku OCB adalah tindakan yang berkaitan dengan adil dan sukarela membantu rekan kerja dalam memfasilitasi masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Organ dalam Naway (2018:76) terdapat lima dimensi yang digunakan untuk menentukan tingkat OCB. Dimensi-dimensi itu adalah *altruism* (tindakan sukarela), *courtesy* (kesopanan), *conscientiousness* (kontrol diri), *civic virtue* (moral kemasyarakatan), dan *sportmanship* (sportivitas). *Altruism* diartikan sebagai perilaku dimana seorang karyawan membantu karyawan

lainnya (Organ dalam Naway, 2018:76). *Altruism* mengarah pada kesediaan untuk membantu individu lain dalam menyelesaikan pekerjaannya, tanpa mengejar keuntungan pribadi. *Courtesy* dimaknai sebagai semua usaha yang dilakukan dengan maksud membantu seseorang dalam menghindari adanya masalah (Organ dalam Setiawan, 2022). *Courtesy* mengarah pada perilaku yang menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap rekan kerja serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif. *Conscientiousness* mengarah pada upaya yang dilakukan karyawan dalam usahanya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya melebihi dari yang diharapkan oleh organisasi (Organ dalam Naway, 2018:76). *Conscientiousness* menempatkan kehadiran sebagai prioritas, penggunaan waktu kerja, dan mendukung peraturan yang ada, bahkan melampaui standar yang ditetapkan. *Civic virtue* mengarah pada dukungan karyawan atas fungsi administratif dalam suatu organisasi (Organ dalam Naway, 2018:76). *Civic virtue* mengarah pada perilaku karyawan yang menampilkan keterlibatan dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi. *Sportmanship* mengarah pada karyawan yang lebih menekankan dalam memandang hal yang positif dibandingkan dengan hal negatif (Organ dalam Naway, 2018:76). Perilaku ini mentoleransi situasi yang kurang ideal dalam organisasi serta mampu mengesampingkan masalah kecil yang terjadi di tempat kerjanya tanpa mengeluh dan menyalahkan orang lain.

Kinerja

Mangkunegara dalam Titisari (2014) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan didalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan konsep universal yang merupakan efektivitas operasional karyawan, bagian organisasi, dan bagian yang berdasar standar dan kriteria yang ditentukan (Siagian dalam Sarianti, 2017). Kinerja mengacu pada keberhasilan karyawan dalam mengerjakan tugas dan aktivitasnya, serta hasil yang dapat dicapai dalam organisasi (Sutrisno dalam Hamdani, 2023). Kinerja juga didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan tugasnya sesuai standar kerja, target sasaran dan kriteria yang ditetapkan dan disetujui sebelumnya dalam periode waktu tertentu (Rivai et al., 2005). Menurut Afandi (2018: 83) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi dengan tidak melanggar hukum, legal, dan tidak berlawanan dengan moral dan etika.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas (Afandi, 2018:89).

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Guru

Perilaku OCB diyakini mampu mempengaruhi kinerja seseorang, dibuktikan dengan adanya penelitian sebelumnya. Hamdani (2023) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa perilaku OCB pada pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa tingkat OCB yang semakin baik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Ekhsan et al., 2022).

Hasil penelitian berbeda ditunjukkan dalam penelitian Negara (2022), dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa OCB mempunyai pengaruh rendah dalam meningkatkan kualitas kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, menjadi bahan pertimbangan bahwa OCB tidak selalu menjadi faktor yang mampu meningkatkan kinerja seseorang. OCB mengarah pada perilaku individu yang sukarela dalam meluangkan waktunya untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun, situasi tersebut dapat berlaku apabila individu mempunyai motif yang kuat untuk bersikap prososial di lingkungan kerjanya, rendahnya konflik kerja, dan kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa organisasi seharusnya mampu mendorong karyawannya untuk berperilaku positif, sehingga menciptakan iklim kerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ho :Tidak terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di SMK 01 Diponegoro Wuluhan Jember
- Ha :Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di SMK 01 Diponegoro Wuluhan Jember

METODE

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah guru di SMK 01 Diponegoro Wuluhan Jember dengan jumlah sebanyak 31 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel apabila semua populasi dijadikan sebagai sampel atau dikenal dengan istilah sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan kuesioner. Kuesioner akan diberikan dalam bentuk *checklist*, responden hanya perlu memberikan tanda *check* (✓) ditempat yang ditentukan. Dalam penelitian ini, peneliti membuat satu kuesioner untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan satu kuesioner untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan kinerja guru. Kuesioner yang telah dibuat selanjutnya diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas digunakan untuk menguji keakuratan kuesioner, dan uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi kuesioner penelitian. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana, dan uji t untuk menguji dan penelitian ini menjawab hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, perhitungan analisis regresi linier sederhana akan menggunakan bantuan SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kriteria dalam pengambilan keputusan menyatakan bahwa instrumen dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, dan dikatakan tidak valid apabila memiliki r hitung $<$ r tabel. Diketahui $N=31$ pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dapat diketahui bahwa r tabel adalah sebesar 0,355.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	10	Valid
Kinerja	10	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen yang diperoleh menggunakan SPSS versi 25, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja guru yang masing-masing berjumlah 10 item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Item yang telah dinyatakan valid akan digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas instrumen akan diukur menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,622	Reliabel
Kinerja	0,791	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Setelah melakukan perhitungan dua instrumen menggunakan bantuan SPSS versi 25, instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,622 dan kinerja sebesar 0,791 yang berarti nilai reliabilitas kedua instrumen lebih dari 0,6. Dengan demikian, dari 10 item pernyataan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan 10 item pernyataan mengenai kinerja guru dapat dinyatakan reliabel sebagai instrumen penelitian.

Analisis Korelasi

Pengujian menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* untuk mengukur dan menganalisis kekuatan hubungan antara dua variabel penelitian, yakni hubungan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru, berikut perhitungannya:

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}} \\
 &= \frac{31 \cdot 55294 - (1306)(1309)}{\sqrt{(31 \cdot 55366 - (1306)^2)(31 \cdot 55591 - (1309)^2)}} \\
 &= \frac{1714114 - 1709554}{\sqrt{(1716346 - 1705636)(1723321 - 1713481)}} \\
 &= \frac{4560}{\sqrt{(10710)(9840)}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{4560}{\sqrt{(105386400)}} \\
&= \frac{4560}{10265,78} \\
&= 0,444
\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh nilai r sebesar 0,444 yang menunjukkan tingkat hubungan yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru di SMK 01 Diponegoro Wuluhan Jember memiliki hubungan yang sedang dengan nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,444.

Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru, maka dicari menggunakan analisis koefisien determinasi, berikut rumus perhitungannya:

$$\begin{aligned}
\text{KD} &: r^2 \times 100\% \\
&: 0,444^2 \times 100\% \\
&: 0,197 \times 100\% \\
&: 19,7\%
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 19,7%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di SMK 01 Diponegoro Wuluhan Jember adalah sebesar 19,7%, sedangkan 80,3% ditentukan oleh indikator lain.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel kinerja guru jika nilai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diubah-ubah maka dicari persamaan regresinya menggunakan rumus berikut:

$$Y = a + b X$$

Untuk dapat menemukan persamaan regresinya, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan b, berikut rumus dan perhitungannya:

$$\begin{aligned}
a &= \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \\
&= \frac{(1309)(55366) - (1306)(55294)}{31(55366) - (1306)^2} \\
&= \frac{72474094 - 72213964}{1716346 - 1705636} \\
&= \frac{260130}{10710} \\
&= 24,28
\end{aligned}$$

Diperoleh harga a sebesar 24,28 selanjutnya dicari harga b

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{31(55294) - (1306)(1309)}{31(55366) - (1306)^2} \\
&= \frac{1714114 - 1709554}{1716346 - 1705636} \\
&= \frac{4560}{10710} \\
&= 0,42
\end{aligned}$$

Diperoleh harga b sebesar 0,42. Selanjutnya, harga a dan b yang diperoleh dimasukkan kedalam rumus persamaan regresi linier sederhana berikut ini:

$$\begin{aligned}
Y &= a + b X \\
Y &= 24,28 + 0,42 X
\end{aligned}$$

Persamaan regresi digunakan untuk memprediksi bagaimana nilai variabel independen atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditetapkan. Misalnya nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditetapkan 70, maka nilai kinerja guru adalah :

$$\begin{aligned}
Y &= 24,28 + 0,42 X \\
&= 24,28 + 0,42 (70) \\
&= 53,68
\end{aligned}$$

Diperkirakan nilai kinerja guru adalah sebesar 53,68. Dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan bahwa setiap nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkat sebesar 1, maka nilai kinerja guru akan meningkat sebesar 0,42, dan apabila nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkat sebesar 10 maka nilai kinerja guru akan meningkat sebesar 4,2.

Uji Hipotesis

Signifikansi koefisien korelasi akan ditentukan menggunakan uji t, berikut rumus dan perhitungannya:

$$\begin{aligned}
t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
&= \frac{0,444 \sqrt{31-2}}{\sqrt{1-0,444^2}} \\
&= \frac{0,444 \cdot 5,385}{\sqrt{1-0,197}} \\
&= \frac{2,39}{\sqrt{0,8}} \\
&= 2,987
\end{aligned}$$

Dari perhitungan uji t, diperoleh t hitung sebesar 2,987 yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel. Pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = n-2$ ($31-2 = 29$) sehingga dapat diketahui t tabel sebesar 2,045. Dari hasil perhitungan t hitung dapat diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel ($2,987 > 2,045$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,444 dan menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru di SMK 01 Diponegoro Wuluhan Jember memiliki hubungan yang positif atau searah, dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,444 yang menunjukkan tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	62.629	1	62.629	7.128	.012 ^b
Residual	254.790	29	8.786		
Total	317.419	30			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), OCB

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan uji regresi linier sederhana menggunakan bantuan SPSS versi 25. Dalam tabel ANOVA kolom signifikan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,012. Dalam pengujian hipotesis, peneliti menggunakan nilai signifikansi 5% atau 0,05 untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru atau tidak. Selanjutnya, nilai signifikansi yang diperoleh dibandingkan dengan nilai signifikansi yang digunakan ($0,012 \leq 0,05$) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di SMK 01 Diponegoro Wuluhan Jember.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di SMK 01 Diponegoro Wuluhan Jember didapatkan data adanya hubungan yang positif atau searah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru maka tingkat kinerja yang dihasilkan oleh seorang guru akan semakin tinggi. Dari hasil perhitungan analisis korelasi ditemukan nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,444 dan menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja guru di SMK 01 Diponegoro Wuluhan Jember memiliki hubungan yang positif atau searah, dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,444 yang menunjukkan tingkat hubungan sedang.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di SMK 01 Diponegoro Wuluhan Jember adalah sebesar 19,7%, sedangkan 80,3% ditentukan oleh indikator lain. Walaupun besarnya pengaruh yang didapatkan tergolong kecil, namun dalam penelitian ini ditemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mampu mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menggunakan bantuan SPSS versi 25. Dalam tabel ANOVA kolom signifikan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,012. Setelah membandingkan antara nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai signifikansi yang digunakan ($0,012 \leq 0,05$) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di SMK 01 Diponegoro Wuluhan Jember.

Berdasarkan Berdasarkan analisis data yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di SMK 01 Diponegoro Wuluhan Jember, yang meliputi analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, dan analisis regresi linier sederhana serta hasil pembahasan yang telah dibahas. Disarankan bagi guru dan lembaga pendidikan supaya mampu mendorong guru supaya berperilaku positif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang baik. Dengan adanya peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam lingkungan kerja akan meningkatkan pula kinerja yang dihasilkan dan nantinya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja lembaga dalam mencapai tujuannya.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel lain atau menambahkan variabel baru yang mungkin akan berpengaruh terhadap hasil penelitian yang belum dibahas pada penelitian ini. Peneliti dapat memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel baru atau mengeksplorasi lebih dalam variabel yang sudah ada. Peneliti juga menyarankan untuk melakukan penelitian dengan jumlah populasi dan sampel yang lebih luas.

REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Penerbit: Nusa Media, Yogyakarta.
- Amstrong, M. (2021). *Manajemen Kinerja*. Penerbit: Nusamedia, Bandung.
- Ekhsan, M., Aprian, A., & Parashakti, R. D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*. 2(2):19-33.
- Hamdani, S. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 6(2), 1256-1274.
- Hardiyansyah. (2012). *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Sektor Publik Dalam Prespektif Otonomi Daerah*. Penerbit: Gaya Media, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhdar. (2015). *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PERUSAHAAN*. Penerbit: Sultan Amai Press Gorontalo.
- Naway, F.A. (2018). *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR dalam KINERJA ORGANISASI*. Penerbit: Zahir Publishing, Yogyakarta.
- Negara, D. S. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Pencapaian Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. 4(4), 817-825.
- Prasetio, A. P., Sary, F. P., & Ferinia, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Penerbit: Mirra Buana Media, Bandung.
- Rivai, V., Basi, A. F. M., Sagala, E. J., & Murni, S. (2005). *Performance Appraisal Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Penerbit: Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sarasati. (2015). Usaha Pengawas dan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di Madrasah Kota Solok. *Jurnal al-Fikrah*. 3(1).

- Sarianti, R., Mesta, H. A., & Sari, M. (2017). Pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*. 6(2), 105–117.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Syahtiani, Y. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Sikap CSR Sebagai Moderator. *JP3SDM*. 9(2).
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior : Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Penerbit: Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja Edisi ketiga*. Penerbit: PT.Raja Grafindo Prasada, Jakarta.