

## PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 BIREUEN

Mulyadi<sup>1\*)</sup> dan Saifuddin<sup>2)</sup>

<sup>1</sup> Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen – Aceh

<sup>2</sup> Mahasiswa Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen

\*) email: mulyadi@uniki.ac.id

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of organizational citizenship behavior (OCB) on teacher performance SMKN 1 Bireuen. To get maximum results, the scope of data is obtained from respondents' answers through questionnaire questions which are distributed to 59 respondents, namely teachers SMKN 1 Bireuen. The data analysis technique used in this study is simple linear regression. The results showed that the variable organizational citizenship behavior (OCB) had a positive and significant effect on teacher performance SMKN 1 Bireuen with a regression coefficient of 0.942 which means that if organizational citizenship behavior (OCB) is increased by 100%, then the teacher's performance SMKN 1 Bireuen will increase by 94.2%. This means that organizational citizenship behavior (OCB) has a positive influence on teacher performance SMKN 1 Bireuen. The results of the analysis of the correlation coefficient between organizational citizenship behavior (OCB) on teacher performance SMKN 1 Bireuen obtained R for 0.683 means organizational citizenship behavior relations with teacher performance SMKN 1 Bireuen intended to be in the strong category because it has a close relationship of 68.3%. The coefficient of determination of 0.466 explains that organizational citizenship behavior (OCB) (X), on teacher performance SMKN 1 Bireuen (Y) worth 46.6%. While the rest (54.4%) was explained by other variables not observed in this study. Adjusted R square value of 0.457 (45.7%) shows the amount of R square that has been adjusted, namely R<sup>2</sup> which has been freed from the influence of free degrees, so it really shows how the influence of organizational citizenship behavior (OCB) on teacher performance SMKN 1 Bireuen..*

**Key word:** *Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Teacher Performance.*

### 1. Pendahuluan

Sebuah lembaga sekolah dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan sepenuhnya karena kinerja yang dihasilkan oleh setiap guru yang berjalan dengan lancar dan saling mendukung. Setiap guru harus bekerja menjalankan tugasnya.

Kinerja merupakan hasil dari usaha yang dikerjakan guru dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran kinerja memiliki beberapa skala, mulai dari yang paling kecil yaitu kinerja individu, kinerja tim hingga yang paling besar kinerja organisasi atau institusi. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Dengan visi “Terwujudnya Sekolah Yang Menghasilkan Sumber Daya Manusia Berkelas Nasional dan Internasional yang Dilandasi Iman, Taqwa dan Berbudaya Indonesia” maka SMK Negeri 1 Kabupaten Bireuen, sudah mulai berbenah dalam upaya mengembangkan dan memajukan kualitas sekolahnya. Usaha yang dilakukan oleh sekolah yang telah berdiri sejak tahun 1972 dengan nama awal STM Persiapan ini didukung dengan usaha meraih berbagai prestasi siswa dan gurunya, antara lain memenangkan lomba Electrical Instalasi, Plumbing and Heating, Welding Networking Sport, Briclaiding, Wall and Floor Tilling, Production Machine, dan Autocad tingkat Kabupaten sampai provinsi.

Namun permasalahan yang muncul setelah peneliti melakukan pengamatan secara mendalam ditemu-

kan bahwa masih terdapat perilaku guru yang belum sejalan dengan prinsip kinerja yang telah disepakati bersama di sekolah. Fakta menunjukkan bahwa perilaku guru di sekolah masih terkesan kurang baik, dimana guru masih bekerja dengan kepentingan dirinya sendiri dan tidak mau menolong guru sejawatnya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang dihadapi mengenai tugas, baik mengajar maupun dalam proses mengajar.

Juga ada sebagiannya yang bekerja belum optimal, guru masih berharap memperoleh reward dan penghargaan yang telah dijanjikan oleh kepala sekolah sebelumnya. Kerja sama antara guru masih sangat rendah, dimana masih ada guru yang tidak mampu bekerja dalam tim, karena terlalu mempertahankan prinsipnya dan tidak mau mendengar masukan dari tim lainnya. Dan masih ada guru tidak menerima perubahan baik system, regulasi, peraturan sekolah maupun perubahan dalam kurikulum.

Perilaku yang kurang baik menyebabkan kinerja organisasi menjadi menurun. Hal ini disebabkan oleh Perilaku kewarganegaraan organisasi atau *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berkontribusi secara independen terhadap keseluruhan kinerja.

Rendahnya kinerja guru akan berimbas pada kinerja sekolah di SMKN 1 Bireuen dalam mencapai tujuannya, dan visinya. Oleh karena itu pimpinan SMKN 1 Bireuen harus menyelesaikan segala macam persoalan yang terjadi disekolah agar kinerja guru dapat kembali optimal. Kinerja seorang guru berperan penting bagi sekolah karena kinerja setiap guru merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi sekolah dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi sekolah memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja sekolah.

Dari uraian diatas, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bireuen".

## 2. Landasan Teoritis

### Kinerja Guru

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, menyatakan kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

Berkenaan dengan kinerja guru, secara implisit, dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru adalah melaksanakan tugas utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengembangkan amanah pendidikan yang ada dipundaknya.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu, dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi dengan siswanya. Dengan kata lain kinerja guru adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang guru dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### Dimensi Kinerja

Menurut Edison (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari empat aspek utama yaitu sebagai berikut ini:

1. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Senada dengan itu, Gomes (2010:142) mengelompokkan dimensi kinerja dalam 8 aspek utama yaitu: 1.*Quantity of work* (kuantitas bekerja) 2.*Quality of work*.(kualitas kerja), 3.*Job Knowledge* (pengetahuan kerja), 4.*Creativeness* (kreativitas), 5.*Cooperation* (kerja sama), 6.*Depentability* (dapat dipercaya), 7.*Initiative* (inisiatif), dan 8.*Personal qualities* (kualitas pribadi).

Menurut Handerson dalam Wirawan (2012:101) dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Sementara itu, tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi. Menurut Wirawan (2012:102) dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu: 1).Hasil kerja, 2).Perilaku Kerja, dan 3).Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

### Indikator Kinerja

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Seperti disebutkan oleh Fadel (2012:7) yaitu:

1. Pemahaman atas tupoksi. Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggungjawabnya;
2. Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan;
3. Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada;
4. Keakuratan kerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang;
5. Kerjasama. Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Robbins & Mary (2010:333) menyatakan terdapat enam indikator dalam pengukuran kinerja pegawai secara individual. Indikator-indikator tersebut adalah: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Terjalin hubungan sesama rekan kerja, dan dengan pimpinan., 5) Kemampuan mengatasi kejenuhan dan kemampuan pegawai untuk menghargai sesama rekan kerja, serta 6) Adanya rasa nyaman yang dirasakan oleh karyawan.

Mathis dan Jackson (2012:78) mengungkapkan pengukuran kinerja dalam lima poin pengukuran yaitu:

1. *Quantity of output* (jumlah yang dihasilkan).
2. *Quality of output* (kualitas keluaran)
3. *Timeline of output* (jangka waktu output).
4. *Presence at work* (kehadiran di tempat kerja).
5. *Cooperativeness* (sikap kooperatif).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru yang akan digunakan untuk mengukur kinerja pada guru meliputi: *Quantity of output* (jumlah yang dihasilkan), *Quality of output* (kualitas keluaran), *Timeline of output* (jangka waktu output), *Presence at work* (kehadiran di tempat kerja), dan *Cooperativeness* (sikap kooperatif).

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Podsakoff et al. (2010:544-545) yang menyatakan bahwa OCB dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal: (1) meningkatkan produktivitas rekan kerja; (2) meningkatkan produktivitas manajerial; (3) mengefisienkan penggunaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif; (4) menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan; (5) sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja; (6) meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang menarik; (7) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi; (8) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnisnya.

Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Robbins dan Judge, 2012:40). Juga menurut Rivai dan Basri (2005:17) bahwa OCB merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. OCB merupakan perilaku sosial yang positif yang dilakukan oleh karyawan dengan memberikan kontribusi pada organisasi dan lingkungan kerjanya yang melebihi tuntutan peran atau posisi dalam bekerja.

Pendapat lain yang sejalan dengan hal diatas, seperti disampaikan Chiang dan Hsieh (2012:9) bahwa OCB merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh OCB dapat disebut sebagai perilaku *ekstrarole* atau *good citizen* yang merupakan makhluk sosial dengan mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi, sehingga cukup berdampak bagi kinerja karyawan.

### Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavioral*, OCB) adalah perilaku karyawan yang dilakukannya secara sukarela, tidak berhubungan langsung maupun tidak langsung

dengan sistem penghargaan dan secara keseluruhan dapat mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi (Organ et; al., 2012:569). Menurut Luthans (2012:228) dasar kepribadian untuk OCB tersebut merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh.

OCB juga didefinisikan sebagai perilaku individu yang sifatnya *functional, pro social, extra-role* yang diarahkan atau ditujukan kepada individu, kelompok dan atau organisasi (Schnake dalam Alotaibi, 2013:363). Demikian pula pengertian OCB menurut Appelbaum, et; al., (2015:35) yaitu sebagai perilaku karyawan yang dilakukan secara bebas yang tidak termasuk dalam *job requirement* karyawan, meskipun demikian perilaku tersebut meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Jadi OCB merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal.

#### Dimensi OCB

Marshall dalam Vigoda dan Golembiewski (2014:280) mengemukakan bahwa secara umum *citizenship behavior* merujuk pada 3 elemen utama yaitu, kepatuhan (*obedience*), loyalitas (*loyalty*), dan partisipasi. Kepatuhan dan loyalitas secara alami merupakan definisi *citizenship* dalam pengertian yang luas, sehingga esensi dari *citizenship behavior* adalah partisipasi. Dalam partisipasi, perhatian terutama ditujukan pada arena nasional (*governance*), arena komunal (*local lives*), dan arena organisasional (tempat kerja). Sedangkan Bolino, Turnley dan Bloodgood (2012:519) memberikan konseptualisasi OCB yang berbasis pada filosofi politik dan teori politik modern. Dengan menggunakan perspektif teoritis ini, Graham mengemukakan tiga bentuk OCB yaitu:

1. Ketaatan (*Obedience*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.
2. Loyalitas (*Loyalty*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
3. Partisipasi (*Participation*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif

mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi. Partisipasi terdiri dari:

- a. Partisipasi sosial yang menggambarkan keterlibatan karyawan dalam urusan-urusan organisasi dan dalam aktivitas sosial organisasi.
- b. Partisipasi advokasi, yang menggambarkan kemauan karyawan untuk mengembangkan organisasi dengan memberikan dukungan dan pemikiran inovatif.
- c. Partisipasi fungsional, yang menggambarkan kontribusi karyawan yang melebihi standar kerja yang diwajibkan.

#### Indikator OCB

Menurut Organ et; al., (2012:579) bahwa OCB dapat diukur dengan indikator berikut ini:

1. *Altruism*; Perilaku menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai tugas perusahaan maupun masalah pribadi. Aspek ini memberikan pertolongan yang bukan menjadi tanggung jawab dari tugas utama.
2. *Conscientiousness*; Perilaku yang menunjukkan usaha lebih yang dilakukan karyawan dibandingkan harapan perusahaan. Perilaku ini bersifat sukarela tanpa mempertimbangkan *reward* maupun penghargaan yang akan diterima.
3. *Sportsmanship*  
Perilaku toleransi yang diperlihatkan karyawan saat keadaan perusahaan kurang ideal tanpa mengajukan keberatan. Perilaku ini mendukung adanya iklim positif dalam pekerjaan karena adanya perilaku lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain.
4. *Courtesy* ; Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah personal, dan cenderung memperlihatkan perilaku memperdulikan orang lain.
5. *Civic Virtue* ; Perilaku yang mendedikasikan dirinya kepada tanggung jawab perusahaan seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk rekomendasi sebuah perubahan demi efisiensi maupun kemajuan perusahaan.

Sejalan dengan Organ, Herminingsih (2012:128-129) mengukur OCB dengan lima dimensi, yaitu:

1. *Altruisme* (perilaku membantu orang lain)
2. *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian)
3. *Sportsmanship* (perilaku yang sportif)
4. *Courtesy* (menjaga hubungan baik)
5. *Civic virtue* (kebijaksanaan warga)

Budihardjo (2014:17) mengidentifikasi lima indikator untuk mengukur OCB yaitu 1) *Altruism*

2. *Conscientiousness*, 3. *Sportmanship*, 4. *Courtesy* dan 5. *Civic virtue*

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) di atas yang akan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada pegawai meliputi: *altruisme* (perilaku membantu orang lain), *conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian), *sportmanship* (perilaku yang sportif), *courtesy* (menjaga hubungan baik) dan *civic virtue* (kebijaksanaan warga).

### Pengaruh OCB Terhadap Kinerja

Cemil (2013:11) menyatakan *leadership* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Robbins (2012:40) menyatakan bahwa karyawan dalam suatu perusahaan yang dapat memahami OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan baik, maka kinerjanya lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memahami OCB dengan baik. Salwa, et; al., (2011:6) menjelaskan bahwa kinerja individu dan kinerja organisasi dapat berkembang dengan baik apabila didukung oleh perilaku (OCB) positif dari karyawan. Lebih lanjut Mohammad, et;al. (2010) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan tercipta apabila setiap karyawan memahami *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian Chiang dan Hsieh (2012:185) menyatakan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3. Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Sekaran dan Bougie (2013:141). Penelitian ini merupakan penelitian *one shot* atau *cross-sectional studies*. Penelitian *cross-sectional* merupakan sebuah penelitian yang dapat dilakukan dengan mengumpulkan data satu kali, mungkin melalui periode waktu dalam beberapa hari atau beberapa minggu atau beberapa bulan untuk menjawab pertanyaan dalam sebuah riset.

Penelitian ini dilakukan terhadap Guru SMK Negeri 1 Bireuen. Jumlah semua guru yang ada pada sekolah tersebut 145 guru, guna penelitian ini diambil sampel 59 orang menggunakan rumus Slovin pada tingkat presisi 5%. Unit sampel diperoleh dengan Teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Pada populasi yang heterogen ini sampel diambil secara proporsional untuk

memperoleh jumlah sampel yang mampu mewakili setiap subpopulasi (Sekaran dan Bougie, 2009) Responden yang dipilih adalah Guru SMKN 1 Bireuen yang diperkirakan dapat menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *pengaruh organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bireuen.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini, analisis linear sederhana berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja SMK Negeri 1 Bireuen dengan persamaan sebagai berikut:  $Y = a + bX + e$

(Y= Kinerja, X= *Organizational Citizenship Behaviour*). a= konstanta, dan b= Koefisien regresi

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Selain pendekatan regresi, ditunjang dengan ukuran Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), yang pada intinya mengukur seberapa jauh kontribusi variable bebas terhadap variable terikat. Nilai Koefisien Determinasi (KD) dinyatakan sebagai:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(r= Koefisien Korelasi)

### Pengujian Hipotesis

Guna membuktikan secara empiris bahwa fakto OCD sebagai variable penentu berpengaruh signifikans terhadap variable kinerja guru, dilakukan pengujian hipotesis dengan Uji t-student. Menurut Sugiyono (2014:260) kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah Hipotesis Nol (Ho), jika t-hitung > t-tabel, ini berarti ada pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

### 4. Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis regresi berdasarkan 59 pasangan data variable OCD (X) dan Kinerja guru (Y), dinyatakan berikut ini:

Tabel 1. Model Regresi

Model	Unstandardized Coeficients		t	sig
	B	Std Error		
Contant	0,174	0,556	0,313	0,755
OCD	0,942	0,134	7,053	0,000

Variabel dependent: Kinerja guru

Berdasarkan hasil uji statistik regresi linear sederhana yang diperoleh dengan pengolahan data menggunakan software SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi

berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,174 + 0,942X$$

(Y= Kinerja Guru, X = OCD)

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Kinerja guru SMK Negeri 1 Bireuen, tanpa variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) telah ada koefisien regresi sebesar 0,174 pada skala Likert. Angka ini mendekati nilai 1,00 yang merupakan pilihan jawaban untuk "sangat tidak setuju". Ini berarti kinerja guru SMKN 1 Bireuen tanpa pengaruh variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) masih tergolong sangat rendah.
2. Adapun interpretasi dari model regresi dalam penelitian ini adalah jika koefisien regresi dari variabel *organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah sebesar 0,942, angka ini menunjukkan bahwa apabila *organizational citizenship behaviour* (OCB) dinaikkan sebesar 100%, maka kinerja guru SMKN 1 Bireuen akan naik sebesar 94,2%. Hal ini berarti bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bireuen.

#### Koefisien Determinasi

Nilai yang digunakan untuk melihat uji koefisien Determinasi adalah nilai adjusted  $r^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam hal ini adjusted  $r^2$  digunakan untuk menjelaskan seberapa besar variabel independen mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan umum dan Perumahan Rakyat. "Adjusted  $r^2$ " dianggap lebih baik dari  $r$  karena nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambah dalam model (Ghozali 2004).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.683 <sup>a</sup>	0.466	0.457	0.38436

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah)

1. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,466 menjelaskan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) (X), terhadap kinerja guru SMKN 1 Bireuen (Y) bernilai sebesar 46,6%. Sementara sisanya (54,4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.
2. Hasil analisis koefisien korelasi antara *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja guru SMKN 1 Bireuen diperoleh R

sebesar 0,683 artinya hubungan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja guru SMKN 1 Bireuen termaksud kedalam kategori kuat dengan derajat hubungannya 0,683.

3. Nilai Adjusted R square atau koefisien determinasi sebesar 0,457 menunjukkan bahwa kontribusi *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bireuen sebesar 45,7% dan sisanya 44,3 % dipengaruhi factor lain yang tidak diteliti.

#### 5. Simpulan dan Saran

##### Simpulan

1. *Organizational citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bireuen pada taraf uji 5%. Dengan model hubungan antar variable dinyatakan dengan persamaan  $Y = 0,174 + 0,942 X$  (Y=Kinerja, X = OCD).
2. Besarnya kontribusi faktor *organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam mendukung Kinerja guru sebesar 45,7 %.

##### Saran

1. Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Bireuen, harus lebih meningkatkan dan mempertahankan kualitas dari OCB dalam meningkatkan kinerja dari setiap guru, agar supaya setiap guru dapat lebih mengembangkan lagi ide-ide mengajar dan juga meningkatkan prestasi mereka, saling bekerja-sama dalam tim, dan juga aktif dalam berbagai kegiatan pelatihan dan juga dalam bekerja, dengan demikian kinerja guru itu sendiri maupun organisasi sekolah tersebut akan meningkat.
2. Untuk menciptakan budaya perilaku dan keadaan akan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru yang lebih baik, maka sebaiknya Kepala Sekolah SMKN 1 Bireuen perlu melakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi guru melakukan perilaku OCB, sehingga dapat diketahui tindakan lebih lanjut yang akan diambil oleh sekolah yang sesuai dengan faktor pendorong perilaku OCB.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alotaibi, A.G. 2013. Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Public Personnel in Kuwait". *Journal of Public Personnel Management*, Vol. 30, No. 3.
- Appelbaum, S., et al. 2015. Organizational Citizenship Behavior: a Case Study of Culture,

- Leadership and Trust” *Management Decision*, Vol. 42 No. 1
- Budihardjo, Adreas. 2014. *Organisasi Menuju Pencapaian Optimum*. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.
- Cemil Orgev. 2013. The Relationship Among The Leadership Styles, Organizational Citizenship and Health Worker Performance In Public Hospital. *Internasional Journal of Education and Research*, 1(6): h: 1-16.
- Chiang, Chun-Fang dan Hsieh, Tsung-Sheng. 2012. The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management* vol. 31. pp.180–190. Taiwan. Department of Tourism Industry, Chinese Culture University, Taipei, Taiwan.
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Fadel, Muhammad. 2012. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Herminingsih, Anik. 2012. Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, Nomor 2, hlm. 126-140
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama* Salemba Empat, Jakarta
- Mohammad, Habib and Alias. 2011. Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behavior: An Empirical Study At Higher Learning Institution. *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Online), Jilid 16, No. 2
- Organ, D. W., P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie. 2012. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. 2010. Transformational leader behaviours and their effects on followers’ trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behaviours. *Leadership Quarterly*, 1, 107- 142
- Robins, S. P., 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P dan Judge, Timothy A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* Edisi-10. Jakarta: Erlangga.
- Salwa Hayati Hasan, Nasir Aziz, Muhammad Adam. 2011. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aktivis pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1): h:1-22.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2013. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, Rivai,. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Vigoda, E., dan Goliembiewski, R.T. 2014. Citizenship Behavior and the Spirit of New Managerialism. A Theoretical Framework and Challenge for Governance”. *American Review of Public Administration*. Vol. 31 No. 3. September 2001 273-295.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.