

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP
KINERJA GURU DI SMAS NURUL ISLAM INDONESIA MEDAN**

Rahma Aulia Ashari¹, Khairuddin Lubis², Abdul Halim³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Al Washliyah Medan

¹ rahmaauliaashari@gmail.com, ² khairuddinlbs82@gmail.com

³ abdulhalimritonga93@gmail.com

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior can increase the stability of organizational performance. Conscientious employees tend to maintain consistently high-performance levels, thereby reducing variability in work unit performance. However, improving human performance is one of the toughest challenges in the world, namely changing the way other people think. Leaders can change the way they think or perform if they can change the way other people think. In this case, OCB is needed to improve employee performance. The title that the researcher adopted in this research is "The Influence of Organizational Citizenship Behavior on Teacher Performance at SMAS Nurul Islam Indonesia Medan" so the research approach used is quantitative research. The findings were that in the f test, the calculated F value was $11.915 > F$ table value 4.54 with a significance value of $0.004 < 0.05$. In the t-test, the calculated T value was $3.452 > T$ table value 1.75305 with a significance value of $0.004 < 0.05$. Then in the regression coefficient, the Unstandardized Coefficients value B for Organizational Citizenship Behavior shows a positive value, namely 0.721. These results indicate that Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant effect on teacher performance. H_0 is rejected and H_a is accepted. Based on the results of this data analysis, it can be stated that "there is a positive and significant influence on Organizational Citizenship Behavior on Teacher Performance at SMAS Nurul Islam Indonesia Medan". Based on the coefficient of determination (R Square) of 0.443, the magnitude of the influence of Organizational Citizenship Behavior on teacher performance at SMAS Nurul Islam Indonesia Medan is 44.3%.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Teacher Performance*

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Karyawan yang teliti cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja. Namun pada kenyataannya meningkatkan kinerja manusia merupakan salah satu tantangan terberat di dunia, yaitu mengubah cara berfikir orang lain. Pimpinan bisa mengubah caranya berfikir atau berkinerja, bila bisa mengubah cara berfikir orang lain. Dalam hal ini Organizational Citizenship Behavior diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Judul yang peneliti angkat dalam penelitian ini yaitu "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Guru di SMAS Nurul Islam Indonesia Medan" maka pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Hasil temuan yang diperoleh yaitu pada uji f nilai F hitung sebesar $11,915 >$ nilai F tabel 4,54 dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$.

Pada uji t nilai T hitung sebesar $3,452 > \text{nilai T tabel } 1,75305$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Kemudian dalam koefisien regresi, *Unstandardized Coefficients* nilai B pada *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan nilai positif yaitu 0,721. Dari hasil ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru. H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil analisis data ini maka dapat dinyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Guru di SMAS Nurul Islam Indonesia Medan”. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,443, diperoleh besarnya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja guru di SMAS Nurul Islam Indonesia Medan adalah 44,3%.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior*, Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Keberhasilan sebuah organisasi pendidikan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Guru sebagai tenaga profesional merupakan komponen paling sentral dalam sistem pendidikan, karena merekalah yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik dalam proses belajar-mengajar. Organisasi pendidikan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara optimal. Sebagaimana ditegaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia, yang merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan hingga evaluasi (Kamaroellah, 2013). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan

efisien menjadi keniscayaan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja.

Dalam konteks pendidikan, persaingan antarlembaga pendidikan semakin ketat seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan pendidikan. Salah satu daya tarik yang dimiliki lembaga pendidikan untuk menarik minat peserta didik adalah kompetensi dan kualitas tenaga pendidiknya (Paucar, 2019). Guru yang berkualitas tidak hanya mampu melaksanakan tugas pokok mengajar dengan baik, tetapi juga memiliki kesediaan untuk melakukan hal-hal yang melampaui kewajiban formalnya demi kemajuan organisasi. Perilaku ekstra peran ini dalam kajian manajemen sumber daya manusia dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Behavior dipahami sebagai perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem penghargaan formal, namun secara agregat mampu mendorong efektivitas fungsi organisasi (Negara, 2022). Robbins mendefinisikan OCB sebagai perilaku karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal namun berdampak positif bagi organisasi (Destari & Suwandi, 2023), sementara Garay menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab dan kewajibannya demi kemajuan organisasi (Yuliani & Katim, 2017). Perilaku ini mencakup dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* (Behavior, 2019).

Kondisi nyata di lapangan menunjukkan bahwa guru di SMAS Nurul Islam Indonesia Medan menampilkan perilaku yang sejalan dengan dimensi-dimensi OCB tersebut. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan kepala sekolah, diketahui bahwa sebagian besar guru bersedia mengikuti rapat sekolah meskipun bukan merupakan kewajiban utama mereka. Kepala

sekolah melaporkan bahwa sekitar 75–80% guru hadir dalam setiap agenda rapat bulanan yang diselenggarakan sekolah. Perilaku ini mencerminkan dimensi *civic virtue* dalam OCB, yaitu kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi secara aktif di luar tugas pokoknya. Kusumajati dalam Meza Paucar (2019) menyebutkan bahwa OCB bagaikan pelumas yang memperlancar interaksi antar karyawan, mengurangi terjadinya perselisihan, dan pada akhirnya meningkatkan efisiensi organisasi.

Secara teoritis, OCB diyakini memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki OCB tinggi cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang konsisten sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja (Meza Paucar, 2019). Guru di sekolah dengan OCB yang tinggi dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh inovatif dan aktif, seperti bersedia membantu peserta didik di luar jam kerjanya, memanfaatkan waktu secara efisien, serta bekerja secara kolaboratif (Rumawas, 2021). Namun, bukti empiris tentang hubungan antara OCB dan kinerja guru di konteks sekolah swasta berbasis Islam di Kota Medan masih

terbatas, sehingga penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan pengaruh OCB terhadap kinerja. Penelitian Destari dan Suwandi (2023) menemukan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rostamy (2019) dalam penelitiannya di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo menemukan pengaruh signifikan OCB terhadap kinerja guru sebesar 22,4%. Sementara itu, Suzana (2017) juga membuktikan adanya pengaruh positif OCB terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon. Penelitian-penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa OCB merupakan prediktor penting bagi kinerja, termasuk kinerja guru dalam konteks lembaga pendidikan.

Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini bermaksud mengkaji secara empiris pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja guru di SMAS Nurul Islam Indonesia Medan. Rumusan masalah yang diajukan adalah: apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja guru di SMAS Nurul Islam Indonesia Medan? Penelitian ini diharapkan

dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian manajemen pendidikan, khususnya terkait perilaku organisasional guru, sekaligus menjadi rujukan praktis bagi pengelola lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional-kausalitas. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengolah data menggunakan metode statistik sehingga data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka yang dapat diukur dan diuji secara objektif (Sahir, 2021).

Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk mengukur dan membuktikan secara statistik ada atau tidaknya pengaruh antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (variabel independen/X) terhadap variabel kinerja guru (variabel dependen/Y). Penelitian ini dilaksanakan di SMAS Nurul Islam Indonesia Medan, yang beralamat di Jl. Megawati No. 20B, Kelurahan Pasar Merah Timur, Kecamatan Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara, dalam rentang waktu

empat bulan, yakni Maret hingga Juli 2024.

a) Variabel Penelitian

Penelitian Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis:

- 1) Variabel independen (variabel bebas/X) yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang diukur berdasarkan lima dimensi meliputi *altruism* (ketidakegoisan), *conscientiousness* (sifat berhati-hati), *sportmanship* (sikap sportif), *courtesy* (kesopanan), dan *civic virtue* (moral kemasyarakatan) sebagaimana dikemukakan oleh Organ dalam Behavior (2019).
- 2) Variabel dependen (variabel terikat/Y) yaitu kinerja guru, yang diukur berdasarkan tiga dimensi utama mengacu pada Pedoman Penilaian Kinerja Guru Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Joen, Purnamawati & Amiruddin, 2022), meliputi: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran.

b) Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMAS Nurul Islam

Indonesia Medan yang berjumlah 17 orang. Mengacu pada definisi Fraenkel dan Wallen dalam Rasyid (2022), populasi merupakan kelompok elemen atau kasus, termasuk individu, yang didefinisikan dengan kriteria tertentu. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan kategori *sampling* jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Hikmawati, 2020). Dengan demikian, seluruh 17 guru SMAS Nurul Islam Indonesia Medan menjadi subjek penelitian ini.

c) Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 5, di mana skor 5 berarti Sangat Setuju (SS), skor 4 berarti Setuju (S), skor 3 berarti Netral (N), skor 2 berarti Tidak Setuju (TS), dan skor 1 berarti Sangat Tidak Setuju (STS). Instrumen untuk variabel X (OCB) terdiri dari 20 butir pernyataan yang mencakup lima indikator, sedangkan instrumen untuk variabel Y (kinerja guru) juga terdiri dari 20 butir pernyataan yang mencakup tiga indikator. Penyusunan

kuesioner mengacu pada teori-teori yang relevan guna menjamin validitas konstruk instrumen penelitian (Abubakar, 2021).

d) Teknik Analisis Data

Data Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 24:

- 1) Analisis statistik deskriptif untuk mendeskripsikan distribusi jawaban responden pada setiap variabel (Paramita, Rizal & Sulistyan, 2021).
- 2) Uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* dengan kriteria r hitung $\geq r$ tabel dan signifikansi $< 0,05$ (Anwar, 2009), serta uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria nilai $> 0,6$ (Paramita, Rizal & Sulistyan, 2021).
- 3) Uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas data dengan metode Kolmogorov-Smirnov dan uji linearitas dengan melihat nilai *Sig. Deviation from Linearity* (Sahir, 2021).
- 4) Analisis akhir yang mencakup koefisien regresi sederhana ($Y =$

$a + bX$), uji F (simultan), uji t (parsial), dan koefisien determinasi (*R Square*) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Supriadi, 2021; Sahir, 2021).

e) Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga teknik. Pertama, kuesioner/angket, yaitu penyebaran instrumen pernyataan tertulis kepada seluruh responden untuk dijawab sesuai kondisi yang sebenarnya (Fauzi et al., 2022). Kedua, wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada kepala sekolah selaku informan kunci guna memperoleh data kontekstual tentang perilaku guru di sekolah (Fadjarajani et al., 2020). Ketiga, dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui dokumen-dokumen sekolah seperti profil sekolah, data guru, visi dan misi, serta struktur organisasi sekolah (Hardani et al., 2022).

C. Hasil Penelitian

1) Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Correlation* pada setiap item atau butir pernyataan dalam kuesioner. Sebuah item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel dan nilai signifikansinya $< 0,05$. Nilai r tabel yang digunakan dengan $n = 17$ dan $df = n - 2 = 15$ pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 0,482 (Anwar, 2009). Hasil uji validitas untuk variabel OCB dan kinerja guru disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas
Variabel Organizational Citizenship Behavior

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Sig. (2-tailed)
X1	0,606	0,482	0,010
X2	0,653	0,482	0,004
X3	0,745	0,482	0,001
X4	0,594	0,482	0,012
X5	0,650	0,482	0,005
X6	0,608	0,482	0,010
X7	0,507	0,482	0,038
X8	0,546	0,482	0,023
X9	0,509	0,482	0,037
X10	0,655	0,482	0,004
X11	0,641	0,482	0,006
X12	0,590	0,482	0,013
X13	0,624	0,482	0,007

X14	0,662	0,482	0,004
X15	0,595	0,482	0,012
X16	0,614	0,482	0,009
X17	0,683	0,482	0,002
X18	0,617	0,482	0,008
X19	0,729	0,482	0,001
X20	0,676	0,482	0,003

Berdasarkan Tabel 1, seluruh 20 item pernyataan variabel OCB dinyatakan valid karena setiap item memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,482) dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X3 sebesar 0,745, sementara nilai r hitung terendah terdapat pada item X7 sebesar 0,507. Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan variabel OCB memiliki kemampuan yang memadai dalam mengukur konstruk yang ingin diukur (Abubakar, 2021).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel
Kinerja Guru

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Sig. (2-tailed)
Y1	0,670	0,482	0,003
Y2	0,575	0,482	0,016
Y3	0,809	0,482	0,000
Y4	0,717	0,482	0,001
Y5	0,629	0,482	0,007

Y6	0,697	0,482	0,002
Y7	0,638	0,482	0,006
Y8	0,689	0,482	0,002
Y9	0,723	0,482	0,001
Y10	0,608	0,482	0,010
Y11	0,745	0,482	0,001
Y12	0,624	0,482	0,007
Y13	0,726	0,482	0,001
Y14	0,620	0,482	0,008
Y15	0,694	0,482	0,002
Y16	0,716	0,482	0,001
Y17	0,520	0,482	0,033
Y18	0,669	0,482	0,003
Y19	0,654	0,482	0,004
Y20	0,747	0,482	0,001

Sebagaimana terlihat pada Tabel 2, seluruh 20 item pernyataan variabel kinerja guru juga dinyatakan valid karena setiap item memiliki nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel (0,482) dan nilai signifikansinya $< 0,05$. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item Y3 sebesar 0,809, sedangkan nilai r hitung terendah terdapat pada item Y17 sebesar 0,520. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian baik untuk variabel OCB maupun kinerja guru telah memenuhi syarat validitas dan penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal instrumen penelitian menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Sebuah instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ (Paramita, Rizal & Sulistyan, 2021). Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
X (Organizational Citizenship Behavior)	20	0,916	RELIABEL
Y (Kinerja Guru)	20	0,933	RELIABEL

Berdasarkan Tabel 3, kedua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang jauh melampaui nilai ambang batas reliabilitas. Variabel OCB memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,916 (kategori sangat tinggi), sedangkan variabel kinerja guru memperoleh nilai sebesar 0,933 (kategori sangat tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa kedua instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud. Dengan demikian, data yang dikumpulkan

melalui kedua instrumen ini layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

2) Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal, sebagai syarat penggunaan analisis statistik parametrik (Sahir, 2021). Metode yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan: jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $\geq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal, dan sebaliknya. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
N	17
Normal Parameters — Mean	0,0000000
Normal Parameters — Std. Deviation	5,74924275
Most Extreme Differences — Absolute	0,144
Most Extreme Differences — Positive	0,096
Most Extreme Differences — Negative	-0,144
Test Statistic	0,144
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Berdasarkan Tabel 4, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hasil ini mengonfirmasi bahwa asumsi normalitas data telah terpenuhi sehingga analisis regresi parametrik dapat dilanjutkan.

b. Uji linearitas Data

Uji linearitas bertujuan untuk membuktikan bahwa hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) bersifat linear sebagai prasyarat analisis regresi sederhana (Sahir, 2021). Kriteria pengujiannya adalah apabila nilai *Sig. Deviation from Linearity* $> 0,05$ atau nilai F hitung $< F$ tabel, maka hubungan antarvariabel dinyatakan linear. Hasil uji linearitas disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas (ANOVA Table)

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups — (Combined)	542,441	11	49,313	0,607	0,773
Between Group	420,081	1	420,081	5,167	0,072

s —
Lineari
ty

Betwe en Group s — Deviati on from Lineari ty	122,3 61	10	12,236	0,15 1	0, 99 4
Within Group s	406 ,50 0	5	81,30 0		
Tota l	948,941	16			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 5, nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar $0,994 > 0,05$. Selain itu, nilai *F* hitung *Deviation from Linearity* sebesar $0,151 < F$ tabel 4,54. Kedua kriteria tersebut terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel OCB (X) dan variabel kinerja guru (Y). Dengan demikian, asumsi linearitas telah terpenuhi dan analisis regresi sederhana dapat dilanjutkan.

3) Analisis Akhir

a. Koefisien Regresi Sederhana

Analisis koefisien regresi sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh variabel OCB (X) terhadap kinerja guru (Y) sekaligus menentukan arah hubungan antar variabel, apakah positif atau negatif (Supriadi, 2021).

Hasil analisis disajikan pada Tabel 6 dan Tabel 7.

Tabel 6. Koefisien Regresi Sederhana (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	420,081	1	420,081	11,915	0,004
Residual	528,861	15	35,257		
Total	948,941	16			

Tabel 7. Arah Hubungan Antar Variabel (Coefficients)

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	25,602	18,440		1,388	0,185
OCB (X)	0,721	0,209	0,665	3,452	0,004

Berdasarkan Tabel 6 dan Tabel 7, dari output ANOVA diketahui nilai *F* hitung sebesar 11,915 dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja guru. Adapun persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 25,602 + 0,721X$$

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 25,602, artinya jika variabel OCB bernilai nol, maka nilai kinerja

guru adalah sebesar 25,602. Koefisien regresi X sebesar 0,721 bermakna bahwa setiap peningkatan 1 poin nilai OCB, maka nilai kinerja guru akan bertambah sebesar 0,721. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel OCB terhadap kinerja guru adalah searah (positif), artinya semakin tinggi perilaku OCB yang ditampilkan guru, maka kinerja guru pun semakin meningkat (Supriadi, 2021).

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F Hitung	Sig.
Regression	420,081	1	420,081	11,915	0,004
Residual	528,861	15	35,257		
Total	948,941	16			

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 8, diperoleh nilai F hitung sebesar 11,915. Nilai F tabel pada $df(N1) = k - 1 = 2 - 1 = 1$ dan $df(N2) = n - k = 17 - 2 = 15$ dengan taraf signifikansi 5% adalah sebesar 4,54. Karena nilai F hitung (11,915) > F tabel (4,54) dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel OCB secara simultan (bersama-sama)

berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru di SMAS Nurul Islam Indonesia Medan.

c. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji t (Coefficients)

Model	B	Std. Error	Beta	T Hitung	Sig.
(Constant)	25,602	18,440		1,388	0,185
OCB (X)	0,721	0,209	0,665	3,452	0,004

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 9, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,452. Nilai t tabel pada $df = n - k = 17 - 2 = 15$ dengan taraf signifikansi 5% adalah sebesar 1,75305. Karena nilai t hitung (3,452) > t tabel (1,75305) dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel OCB secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAS Nurul Islam Indonesia Medan.

d. Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,665	0,443	0,406	5,938

Berdasarkan Tabel 10, nilai korelasi/hubungan (R) antara variabel

OCB dan kinerja guru adalah sebesar 0,665 yang menunjukkan hubungan yang cukup kuat dan searah. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,443 mengandung makna bahwa variabel OCB mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 44,3%. Sedangkan 55,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, lingkungan kerja, dan sebagainya (Armstrong & Baron dalam Rumawas, 2021).

Pembahasan Penelitian

Penelitian ini mengkaji secara empiris pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja guru di SMAS Nurul Islam Indonesia Medan. Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan, ditemukan bukti kuat bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini akan dibahas secara mendalam dengan mengaitkannya pada kerangka teoritis dan hasil penelitian-penelitian terdahulu.

Secara teoritis, OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang bersifat ekstra peran, tidak berkaitan langsung dengan sistem penghargaan formal,

namun mampu mendorong efektivitas organisasi secara agregat (Negara, 2022; Aldag dan Resckhe dalam Fitriastuti et al., 2020). Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki OCB tinggi tidak sekadar menjalankan tugas pokok mengajar, tetapi juga secara sukarela melakukan berbagai tindakan tambahan yang menguntungkan rekan kerja, peserta didik, dan organisasi sekolah secara keseluruhan. Perilaku-perilaku semacam ini terbukti secara empiris berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi (Suzana, 2017).

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,915 yang jauh melampaui nilai F tabel sebesar 4,54 dengan tingkat signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan secara statistik bahwa OCB secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sejalan dengan temuan ini, Meza Paucar (2019) menegaskan bahwa OCB dipandang sebagai variabel yang dapat meningkatkan kinerja karena kesediaan individu melakukan pekerjaan di luar deskripsi tugasnya secara sukarela akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,452 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,75305 dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Nilai *Unstandardized Coefficients* B untuk OCB sebesar 0,721 yang bernilai positif membuktikan bahwa setiap peningkatan satu satuan OCB akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru sebesar 0,721 satuan. Hal ini konsisten dengan pandangan Kusumajati yang dikutip Meza Paucar (2019) bahwa OCB bagaikan pelumas yang memperlancar interaksi antar karyawan, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Dalam konteks sekolah, guru yang memiliki dimensi *altruism* tinggi akan dengan sukarela membantu rekan sejawat yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas pengajaran, sehingga secara kolektif kualitas pembelajaran di sekolah tersebut meningkat.

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,443 menunjukkan bahwa OCB memberikan kontribusi sebesar 44,3% dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Angka ini menunjukkan pengaruh yang cukup besar mengingat kinerja merupakan variabel multidimensi yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Armstrong dan

Baron dalam Rumawas (2021) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain meliputi *personal factors*, *leadership factors*, *team factors*, *system factors*, dan *contextual/situational factors*. Dengan demikian, 55,7% varians kinerja yang tidak dapat dijelaskan oleh OCB dalam penelitian ini kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

Temuan penelitian ini memperkuat dan selaras dengan sejumlah penelitian terdahulu. Pertama, penelitian Destari dan Suwandi (2023) menemukan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri. Kedua, penelitian Rostamy (2019) di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo menemukan pengaruh signifikan OCB terhadap kinerja guru sebesar 22,4%. Penelitian ini menemukan pengaruh yang lebih besar, yaitu 44,3%, yang mungkin dipengaruhi oleh perbedaan konteks lokasi penelitian dan karakteristik responden. Ketiga, penelitian Suzana (2017) membuktikan adanya pengaruh positif OCB terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon.

Keempat, penelitian Fauzan (2023) menemukan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan melalui komitmen organisasi.

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, kinerja guru merupakan manifestasi dari aktualisasi diri seorang individu yang bekerja atas dasar niat karena Allah SWT. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT. dalam surat An-Najm (53) ayat 39-41 yang menegaskan bahwa manusia hanya akan memperoleh balasan sesuai dengan usaha yang dikerjakannya. Guru yang menampilkan OCB yang tinggi bersedia membantu sesama rekan guru, mengikuti kegiatan sekolah di luar jam mengajar, dan secara aktif berkontribusi bagi kemajuan sekolah sejatinya sedang mengaktualisasikan nilai-nilai Islam dalam konteks profesionalisme kerja. Wijaya dan Hidayat (2022) menyatakan bahwa jika seorang muslim bekerja dengan landasan niat karena Allah SWT. dan menerapkan kaidah kerja secara kaffah, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Implikasi dari temuan penelitian ini adalah bahwa SMAS Nurul Islam Indonesia Medan dan lembaga

pendidikan serupa perlu secara proaktif memupuk dan mengembangkan perilaku OCB di kalangan tenaga pendidiknya. Upaya yang dapat dilakukan antara lain: menciptakan iklim kerja yang kondusif dan penuh kepercayaan, memberikan apresiasi terhadap perilaku ekstra peran guru, membangun budaya organisasi yang positif dan kolaboratif, serta mengembangkan komitmen organisasi guru melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan. Ketika OCB guru meningkat, penelitian ini membuktikan bahwa kinerja guru pun akan meningkat secara proporsional, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Pertama, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja guru di SMAS Nurul Islam Indonesia Medan. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 11,915 > F tabel 4,54 dan nilai t hitung

sebesar 3,452 > t tabel 1,75305 dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kedua, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 25,602 + 0,721X$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai OCB akan diikuti oleh peningkatan nilai kinerja guru sebesar 0,721 satuan. Koefisien regresi yang bernilai positif membuktikan bahwa arah pengaruh OCB terhadap kinerja guru bersifat searah.

Ketiga, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,443 menunjukkan bahwa OCB memberikan kontribusi sebesar 44,3% terhadap variasi kinerja guru di SMAS Nurul Islam Indonesia Medan. Sementara itu, 55,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen lembaga pendidikan, yakni perlunya upaya yang sistematis untuk memupuk dan meningkatkan perilaku OCB guru sebagai salah satu strategi peningkatan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Anwar, A. (2009). *Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan*

Aplikasinya dengan SPSS dan Excel. IAIT Press.

Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press.

Fadjarajani, S., dkk. (2020). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Multidisipliner*. Penerbit Mitra Mandiri.

Fauzi, A., dkk. (2022). *Metodologi Penelitian*. Suparyanto dan Rosad.
Hardani, dkk. (2022). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. LP2M UST Jogja.

Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. RajaGrafindo Persada.

Masrum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. Eureka Media Aksara.

Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Widya Gama Lumajang.

Rasyid, F. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif; Teori, Metode, dan Praktek*. CV. Jakad Media Publishing.

Saat, S., & Mania, S. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Pusaka Almada.

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.

Supriadi, G. (2021). *Statistik Penelitian Pendidikan*. UNY Press.

Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. STAIN Jember Press.

Widagdo, S., Mauliyda, M. A., & R, K. (2020). *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan: Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru*. Mandala Press.

- Wijaya, C., & Hidayat, R. (2022). *Manajemen Kinerja*. Pusdikra Mitra Jaya.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*.
- Armstrong, M., & Baron, A. (dalam Rumawas, W., 2021). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja*. (Dalam Rumawas, W., *Manajemen Kinerja*)
- Kamaroellah, M. A. (2013). *Manajemen Kinerja*.
- Jurnal :**
- Destari, A. N., & Suwandi. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 5593–5600.
- Fitriastuti, dkk. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2).
- Joen, R., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). Dimensi kinerja guru berdasarkan Pedoman Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Keguruan*, 3(1).
- Margareth, S. (2017). Kinerja Guru dalam Perspektif Manajemen Pendidikan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2).
- Meza Paucar, T. (2019). Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Guru. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Negara, D. S. (2022). Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Pencapaian Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(2), 79. <https://core.ac.uk/download/pdf/322599509.pdf>
- Sakti, P., Dwi Handoyo, R., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 60–68. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 42–50.
- Yuliani, I., & Katim, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 401–408. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.74>