

STUDI EMPIRIS TENTANG KINERJA GURU DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI DI MADRASAH NEGERI

Aditia Fradito¹⁾, Iqbal²⁾

^{1,2}Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

Email correspondence: aditiafradito@radenintan.ac.id

Article History:

Received: 2023-11-10, Accepted: 2024-07-13, Published: 2024-07-17

Abstract

In the past few decades, there has been a significant amount of research on how the behavior of staff members can enhance organizational performance. This study investigates how organizational citizenship behavior impacts teacher performance in state madrasahs in Pesawaran Regency using a quantitative research design. Data was collected through a Google form distributed online to 222 randomly chosen individuals from the total population. The research had 148 respondents who completed questionnaires using a 5-point Likert scale. The collected data was analyzed using SPSS 25 software for Windows. The results indicate that organizational citizenship behavior has a positive and significant impact on the performance of state madrasah teachers, with a coefficient of determination of 0.493 (49.3%). This demonstrates that organizational citizenship behavior influences the performance of state madrasah teachers, while 50.7% of the performance is influenced by other unstudied factors. Furthermore, the organizational citizenship behavior variable's significance value of 0.000 is less than 0.05.

Keywords: organizational citizenship behavior; work performance, madrasa teachers

Abstrak

Selama beberapa dekade terakhir, telah dilakukan sejumlah besar penelitian tentang bagaimana perilaku anggota staf dapat meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perilaku warga organisasi berdampak pada kinerja guru di madrasah negeri di Kabupaten Pesawaran. Desain penelitian ini adalah kuantitatif. Data dikumpulkan melalui google formulir diisi secara online, undangan dikirim secara acak kepada 222 orang total populasi. Responden Penelitian ini terdiri dari 148 orang yang dijadikan sampel dan menjawab angket atau kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin. Software SPSS 25 untuk Windows digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa faktor perilaku kewarganegaraan organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru madrasah negeri dengan koefisien determinasi 0,493, atau 49,3%, perilaku anggota organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru madrasah negeri, sedangkan 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian variabel perilaku anggota organisasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05.

Kata Kunci : perilaku kewarganegaraan organisasi; kinerja kerja, guru madrasah

PENDAHULUAN

Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dalam dunia pendidikan memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan sekolah dan mempengaruhi keberhasilan siswa secara positif (Schnake & Dumler, 2003). Faktor-faktor seperti keadilan, kepercayaan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja telah diidentifikasi berpengaruh dalam mempromosikan OCB di kalangan guru (Prasertcharoensuk et al., 2017; Altuntaş et al., 2020). Telah disarankan pula bahwa meningkatkan tingkat OCB di antara karyawan sangat penting untuk keberhasilan

organisasi (Abun et al., 2021). Penelitian telah menunjukkan bahwa OCB adalah bentuk perilaku di mana karyawan secara sukarela melampaui tugas pekerjaan formal mereka, berkontribusi pada berfungsinya organisasi secara efektif (Bhattarai et al., 2020). Selain itu, OCB telah dikaitkan dengan peningkatan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja (Siddharth & Agarwal, 2014; Djordjević et al., 2021).

Perilaku kewarganegaraan organisasi atau dalam Bahasa Inggris Organization Citizenship Behaviour (OCB) merupakan perilaku kerja dimana anggota organisasi dalam berkinerja melampaui tuntutan apa yang ditetapkan organisasi dan dapat menyebabkan kinerjanya sangat baik. Perilaku kewargaan organisasi kerap menjadi solusi manajer untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Permasalahan atau penyimpangan perilaku organisasi seperti tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketidakhadiran yang tinggi serta rasa tanggung jawab dan solidaritas antar sesama rekan kerja yang rendah kadang muncul akibat rendahnya perilaku kewargaan organisasi. Dalam instansi pendidikan guru menjadi ujung tombak pelayanan pendidikan yang diberikan. Dalam hal pendidikan, guru dituntut untuk bisa memberikan yang terbaik bagi instansinya masing-masing agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Beberapa penelitian tentang perilaku kewargaan organisasi menemukan bahwa peran perilaku kewargaan organisasi sangat menentukan keefektifan organisasi sampai dapat meningkatkan performance atau kinerja.

Menurut Podsakoff et.al (2006). terdapat tujuh dimensi Organizational Citizenship Behavior, antara lain: Sportmanship, merupakan kemauan atau keinginan untuk bertoleransi terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan penentuan kerja tanpa komplain. Civic virtue, merupakan komitmen karyawan terhadap perusahaan secara keseluruhan seperti menghadiri rapat, menyampaikan pendapat, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan. Helping behavior, merupakan perilaku sukarela karyawan untuk menolong rekan kerja atau mencegah terjadinya permasalahan terkait dengan pekerjaan. Organizational loyalty, merupakan bentuk perilaku kesetiaan karyawan terhadap perusahaan seperti menampilkan image positif mengenai perusahaan, membela perusahaan dari ancaman eksternal, dan mendukung serta membela tujuan organisasi. Organizational compliance, merupakan perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi. Individual initiative, merupakan bentuk dorongan dari dalam diri individu untuk melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar yang telah ditetapkan. Self development, merupakan perilaku individu secara sukarela untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sendiri, seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar, atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang dikuasai.

Beberapa penelitian tentang perilaku kewargaan organisasi menemukan bahwa peran perilaku kewargaan organisasi sangat menentukan keefektifan organisasi sampai dapat meningkatkan performance atau kinerja. Beberapa penelitian menghasilkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi atau Organization Citizenship Behaviour (OCB) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi perilaku kewarganegaraan organisasi atau Organization Citizenship Behaviour (OCB) akan meningkatkan kinerja. Dalam hal pendidikan, guru dituntut untuk bisa memberikan yang terbaik bagi instansinya masing-masing agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Guru memiliki peran langsung terhadap kegiatan pembelajaran. Kinerja guru saat ini menjadi sorotan karena guru adalah sebagai ujung tombak pembelajaran. Beberapa faktor seperti kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru.

Permasalahan kinerja guru dapat muncul di mana saja, termasuk di madrasah negeri Kabupaten Pesawaran. Karena kultur masyarakat Pesawaran yang religius dan beragam, Madrasah Negeri menjadi pilihan penelitian yang ideal. Guru-guru madrasah negeri dianggap mampu berkinerja dan melampaui target-target madrasah. Tingkat kepuasan masyarakat yang

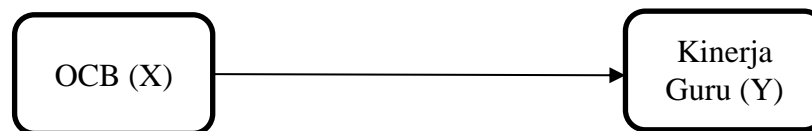
tinggi dan besarnya animo masyarakat terhadap madrasah adalah beberapa bukti kinerja yang luar biasa dari guru-guru madrasah negeri di Pesawaran. Peneliti telah membuat kesimpulan dari studi sebelumnya bahwa perilaku warga negara (OCB) merupakan komponen penting dan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan atau guru. Oleh karena itu, peneliti ingin menyelidiki pengaruh OCB terhadap kinerja guru Madrasah Negeri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini untuk mengevaluasi kinerja guru madrasah negeri di kabupaten Pesawaran dalam konteks perilaku kewargaan organisasi. Hal ini penting untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Pertanyaan penelitian berikut dibuat untuk memandu tujuan penelitian:

- Apakah kuesioner Perilaku Kewargaan Organisasi dan Kinerja Guru memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas?
- Bagaimana kinerja guru dikategorikan berdasarkan perilaku kewargaan organisasi?
- Berapa besar pengaruh variabel Organization Citizenship Behaviour (OCB) terhadap kinerja guru madrasah negeri?

Dengan mempertimbangkan pertanyaan penelitian tersebut, kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



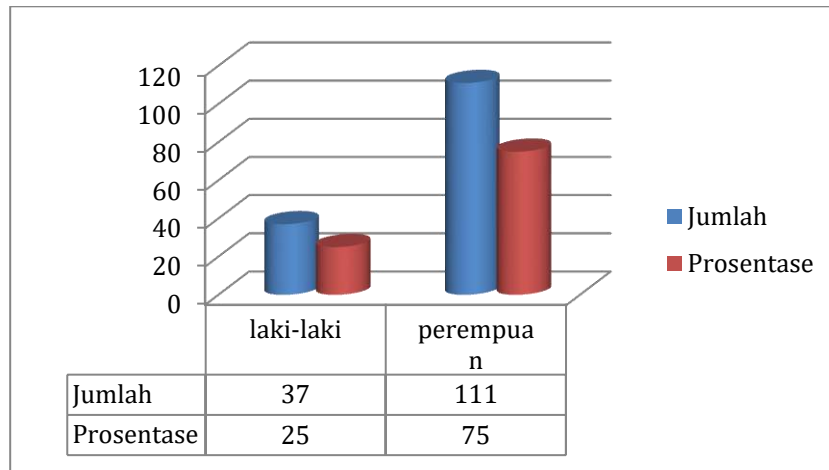
Gambar. 1
Kerangka konseptual

Metode survei digunakan untuk mendapatkan data melalui penyebaran angket. Penelitian ini melibatkan guru madrasah negeri di Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung, dengan jumlah responden sebanyak 148 guru. Total guru yang terlibat dalam penelitian ini adalah 222 guru. Survei ini dilakukan pada bulan Juni 2023 dengan bantuan formulir Google. Software SPSS 25 untuk Windows digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Sebelum uji regresi dan uji t, uji reliabilitas dan validitas instrumen digunakan. Uji persyaratan analisis, juga dikenal sebagai uji asumsi klasik, juga digunakan, seperti uji normalitas, heteroskedastisitas, linearitas, multikolinearitas, dan auto korelasi.

Karakteristik Responden

a. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

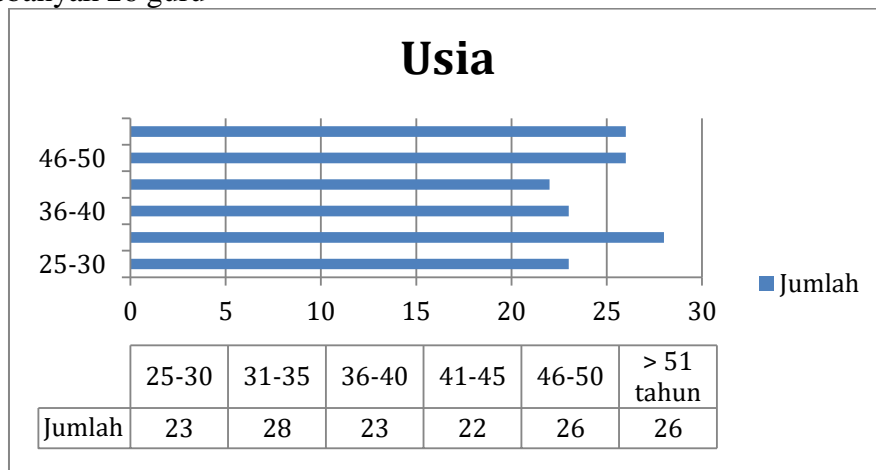
Jumlah responden sebanyak 148 guru madrasah negeri dengan rincian 37 guru berjenis kelamin laki-laki (25%) dan 111 guru berjenis kelamin perempuan (75%).



Gambar
Sumber: Data Primer diolah, 2023

b. Responden berdasarkan Usia

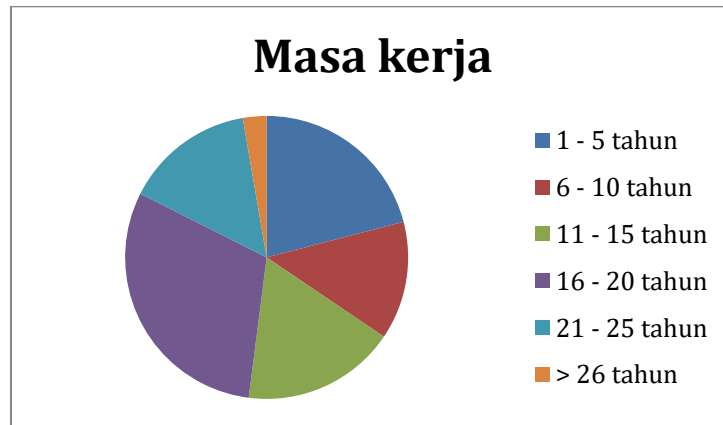
Jumlah responden sebanyak 148 guru madrasah negeri dengan rincian usia 25 sampai dengan 30 tahun sebanyak 23 guru, usia 31 sampai dengan 35 tahun sebanyak 28 guru, usia 36 sampai dengan 40 tahun sebanyak 23 guru, usia 41 sampai dengan 45 tahun sebanyak 22 guru, usia 46 sampai dengan 50 tahun sebanyak 26 guru dan usia diatas 50 tahun sebanyak 26 guru



Gambar
Sumber: Data Primer diolah, 2023

c. Responden berdasarkan Masa Kerja

Jumlah responden sebanyak 148 guru madrasah negeri dengan rincian masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 31 guru (21%), masa kerja 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 20 guru (14%), masa kerja 11 sampai dengan 15 tahun sebanyak 26 guru (18%), masa kerja 16 sampai dengan 20 tahun sebanyak 45 guru (30%), masa kerja 21 sampai dengan 25 tahun sebanyak 22 guru (15%) dan masa kerja diatas 25 tahun sebanyak 4 guru (3%).



Gambar
Sumber: Data Primer diolah, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, respondennya adalah guru yang bekerja di madrasah negeri di Kabupaten Pesawaran, yang berada di Provinsi Lampung. Penelitian ini melibatkan 222 individu. Data populasi berdasarkan satuan kerja berikut. Jumlah guru di MIN 1 Pesawaran sebanyak 47 orang (19 orang dari jumlah guru yang diambil sebagai sampel penelitian), MIN 2 Pesawaran sebanyak 20 orang (18 orang dari jumlah guru yang diambil sebagai sampel penelitian). Jumlah guru di MTsN 1 Pesawaran sebanyak 66 orang (44 orang dari guru yang diambil sebagai sampel penelitian), dan di MTsN 2 Pesawaran sebanyak 38 orang (25 orang dari guru yang diambil sebagai sampel penelitian).

1. Analisis Indeks Jawaban Tiap Variabel

Tabel 1. Data Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (X)

SKOR	FREKUENSI JAWABAN													
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14
1	8	2	3	5	0	2	3	2	0	0	6	13	0	0
2	19	9	15	10	3	8	16	7	5	1	8	11	2	1
3	77	39	70	68	22	32	43	38	32	18	34	23	32	26
4	35	80	47	51	78	75	58	68	72	66	57	57	71	76
5	9	18	13	14	45	31	28	33	39	63	43	44	43	45
total responden	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148
rata-rata skor	3.21	3.79	3.45	3.51	4.23	3.97	3.75	3.97	4.12	4.44	3.99	3.89	4.22	4.29

Tabel 2. Data Variabel Kinerja guru (Y)

SKOR	FREKUENSI JAWABAN									
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	1	1	0	0	2	0	2	0

3	20	31	33	10	24	34	26	21	37	16
4	99	98	94	87	94	86	85	91	80	90
5	29	19	20	50	30	28	35	36	29	42
total responden	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148
rata-rata skor	4.24	4.11	4.09	4.46	4.25	4.18	4.26	4.33	4.16	4.42

Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Organization Citizenship Behavior

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	14

Berdasarkan *Cronbach Alfa* diatas menunjukkan hasil nilai Cronbach Alfa $0,902 > 0,60$, maka butir-butir instrument untuk variabel Organization Citizenship Behavior (X2) dikatakan reliabel.

2. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

Berdasarkan *Cronbach Alfa* diatas menunjukkan hasil nilai Cronbach Alfa $0,923 > 0,60$, maka butir-butir instrument untuk variabel Kinerja Guru (Y) dikatakan reliabel.

Uji Validitas

Setiap uji statistik pasti memiliki dasar pengambilan keputusan untuk membuat kesimpulan. Dalam hal ini, dasar pengambilan keputusan untuk uji Validitas Product Pearson Correlation adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur dinyatakan "VALID".
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur dinyatakan "TIDAK VALID".

Dalam penelitian ini, ketentuan instrumen kuesioner dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk $n = 148$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,161.

Uji Validitas Variabel Organization Citizenship Behavior

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,458	0,161	Valid
2	0,612	0,161	Valid
3	0,579	0,161	Valid
4	0,616	0,161	Valid
5	0,710	0,161	Valid
6	0,763	0,161	Valid
7	0,693	0,161	Valid
8	0,750	0,161	Valid
9	0,746	0,161	Valid
10	0,697	0,161	Valid
11	0,706	0,161	Valid
12	0,711	0,161	Valid

13	0,713	0,161	Valid
14	0,645	0,161	Valid

Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,752	0,161	Valid
2	0,773	0,161	Valid
3	0,803	0,161	Valid
4	0,744	0,161	Valid
5	0,751	0,161	Valid
6	0,739	0,161	Valid
7	0,729	0,161	Valid
8	0,813	0,161	Valid
9	0,806	0,161	Valid
10	0,797	0,161	Valid

Hasil validasi butir soal yang "Valid" menunjukkan bahwa setiap butir soal harus lebih besar dari r_{tabel} , yaitu 0,161 yang ditemukan di tabel di atas. Hasil validasi dari instrumen Organizational Citizenship Behavior berjumlah 14 butir soal Valid, dan instrumen Kinerja Guru berjumlah 10 butir soal Valid. Secara keseluruhan, total butir soal yang valid untuk diuji adalah valid.

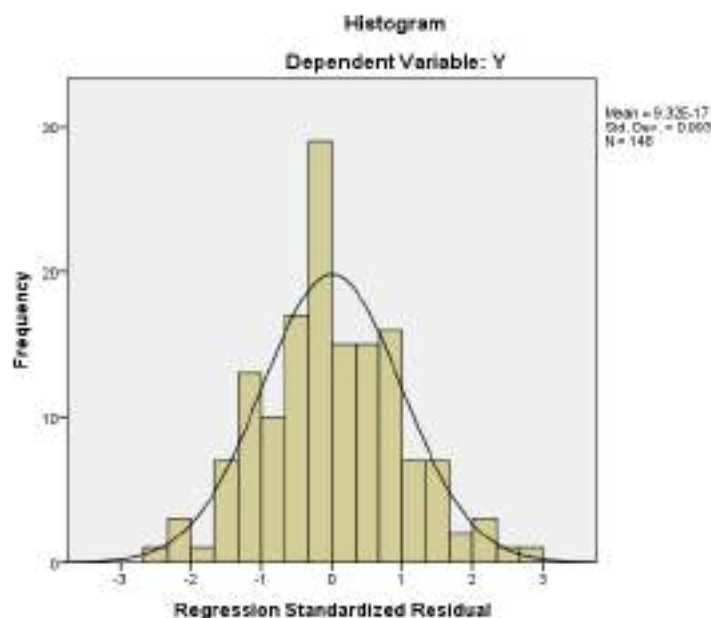
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

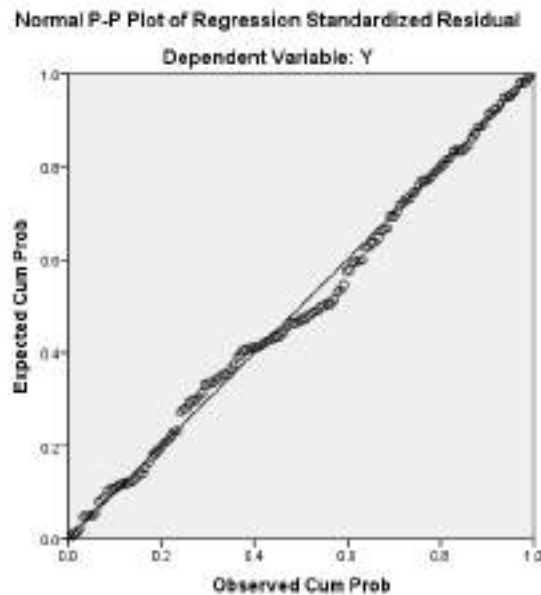
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X2
1	1	2.973	1.000	.00	.00
	2	.017	13.312	.51	.01
	3	.011	16.760	.49	.99

a. Dependent Variable: Y

2. Uji Normalitas

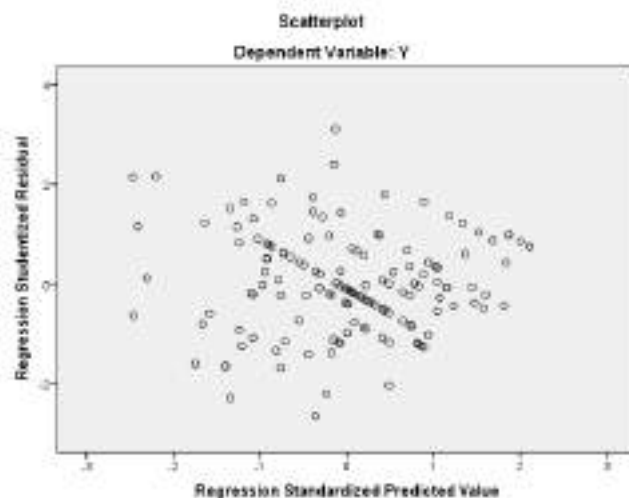


Gambar histogram berbentuk lonceng menunjukkan bahwa sebaran data penelitian ini memiliki penyebaran dan distribusi yang mendekati normal. Ini karena fakta bahwa data sebenarnya memusat di sekitar garis diagonal Normal P-Plot. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebaran dan distribusi data penelitian ini mendekati normal. Untuk menguji kenormalitasan, Anda juga dapat melihat probabilitas plot, atau plot normal, yang membandingkan distribusi normal, seperti yang ditunjukkan dalam gambar berikut;



Gambar di atas menunjukkan P-Plot dengan plot grafik normal, seperti yang ditunjukkan oleh titik distribusi data yang berada pada garis lurus menyebar mengikuti garis lurus diagonal, yang menunjukkan bahwa uji kenormalan data dapat dipenuhi.

3. Uji Heterokedastisitas



Output Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot menunjukkan bahwa: a. Titik-titik data tersebar di atas dan di bawah angka 0, b. Titik-titik data dapat mengumpulkan hanya di atas atau di bawah, c. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit, dan d. Tidak ada

pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi

a. Analisis Regresi Linier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.382	1.974		8.803	.000		
	X	.358	.042	.604	8.552	.000	.700	1.428

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Goodness of Fit

1) Koefisien determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.702 ^a	.493	.486	3.445	1.898

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Bisa dilihat dari hasil perhitungan regresi sebelumnya bahwa koefisien determinasi (R Square) adalah 0,493. Ini menunjukkan bahwa variabel Organisasi Perilaku Masyarakat (OCB) (X) memengaruhi 49,3% kinerja guru di madrasah negeri, dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memengaruhi 50,7% kinerja guru di madrasah negeri.

2) Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1671.681	2	835.841	70.438	.000 ^b
	Residual	1720.616	145	11.866		
	Total	3392.297	147			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil output diatas didapatkan Sig. sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis (H1) teruji, yaitu Organization Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah negeri.

3) Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.382	1.974		8.803	.000		
	X	.358	.042	.604	8.552	.000	.700	1.428

a. Dependent Variable: Y

Ditunjukkan dari perhitungan di atas bahwa nilai Sig. adalah 0,029, maka 0,029 kurang dari 0,05, sehingga hipotesis (H1) diuji. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai Sig. adalah 0,000,

maka 0,000 kurang dari 0,05, sehingga hipotesis (H1) diuji bahwa Perilaku Kewarganegaraan Organisasi berdampak pada kinerja guru di Madrasah Negeri.

Dari hasil penelitian secara statistik dapat terlihat secara simultan keseluruhan variabel dependen yaitu organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Negeri. Penjelasan mengenai masing – masing variabel sebagai berikut :

1. Kinerja Guru

Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Hal ini didasarkan pada nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H1 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Maryani (2022), Negara (2022), Lutfiyanto (2020), Mulyadi (2022), dan Taufiq (2021) yaitu organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kinerja kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berperan krusial dalam menentukan efektivitasnya dalam melaksanakan tanggung jawabnya seperti pelatihan, motivasi kerja, kompetensi, kinerja manajemen kepala sekolah, iklim kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, faktor perilaku kepemimpinan, kompetensi guru, kepemimpinan transformasional, insentif, infrastruktur, gaya kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, keamanan kerja, budaya sekolah, kepemimpinan instruksional, budaya organisasi, otonomi, beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kompetensi profesional, budaya kerja, kepemimpinan Islami, pengajaran berbasis kompetensi, kualitas kehidupan kerja, dan pengawasan pendidikan (Bastian et al. ., 2022; -Nofita dkk., 2019). Oleh karena itu faktor-faktor ini secara kolektif berkontribusi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh guru dalam memenuhi tanggung jawab mereka dalam lingkungan pendidikan.

Penelitian lain menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya penting bagi hasil pembelajaran individu tetapi juga untuk mencapai tujuan organisasi (Sudibjo & Nasution, 2020). Faktor motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi guru berperan besar dalam menentukan kinerja guru (Rosaeni et al., 2022; , Alimmudin, 2022; , Rizalini et al., 2021; , Rizki et al., 2023). Selain itu, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru telah disorot dalam berbagai penelitian (Abidin et al., 2022; , Herman et al., 2021; , Siregar, 2023; , Herliana, 2023; , Yadi, 2022). Dengan demikian kinerja guru merupakan interaksi yang kompleks dari berbagai faktor mulai dari karakteristik individu seperti kompetensi dan motivasi hingga faktor eksternal seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Memahami dan mengatasi faktor-faktor ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru, dampak yang terjadi adalah akan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

2. Perilaku Kewargaan Organisasi

Perilaku kewargaan organisasi atau dalam istilah Bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Organization Citizenship Behavior* (OCB) diartikan sebagai perilaku yang bersifat sukarela yang dapat menumbuhkan sikap tolong-menolong di antara anggota organisasi tertentu. Perilaku ini merupakan sikap yang menguntungkan rekan kerja atau untuk menciptakan keharmonisan antar anggota organisasi. Perilaku ini dapat dimiliki oleh semua orang dalam organisasi, termasuk para pendidik atau pengajar di lembaga pendidikan. Komitmen organisasi merupakan prediktor yang dapat mempengaruhi sikap OCB guru. Keyakinan kuat yang dimiliki anggota organisasi dalam mengidentifikasi atau menerima nilai, standar, dan tujuan organisasi. Jika hal ini diikuti maka akan timbul rasa

keterikatan terhadap organisasi sehingga mereka akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, jika komitmen guru terhadap organisasi kuat dan merasa terhubung maka akan muncul perilaku kewarganegaraan guru atau OCB. Kemudian jika perilaku kewarganegaraan guru tersebut sudah ada, maka itu akan berdampak pada kinerja guru yang akan meningkat.

Organization Citizenship Behavior berpengaruh terhadap Kinerja Guru Madrasah Negeri. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai R square dalam Koefisien Determinasi (R^2) yang besarnya 0,493 yang berarti menunjukkan hubungan antara Budaya Organisasi dan Organization Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru sebesar 49,3% sedangkan 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil kesimpulan penelitian ini telah berkontribusi pada pemahaman tentang adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel organizational citizenship behavior terhadap kinerja guru madrasah negeri sebesar 0,000. Semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja kerja guru madrasah negeri. Variable organizational citizenship behaviour mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru madrasah negeri sebesar 0,493 atau 49,3%. Namun demikian terlihat jelas juga bahwa sebesar 50,7 % kinerja guru bias saja dipengaruhi factor lain baik internal maupun eksternal. Kombinasi faktor internal seperti motivasi, efikasi diri, dan disiplin, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, secara kolektif membentuk dan mempengaruhi kinerja guru di lingkungan pendidikan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, ukuran sampel kecil hanya guru madrasah negeri di satu kabupaten di provinsi Lampung dibandingkan dengan populasi seluruh guru madrasah negeri se-Indonesia. Oleh karena itu, hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke konteks yang berbeda. Kedua, penelitian perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja guru ini masih harus terus dilakukan dengan pendekatan kualitatif agar dapat menemukan kebermaknaan secara komprehensif. Terakhir, perlu juga meneliti variable-variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya kerja, struktur organisasi dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan belum peneliti lakukan dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Abidin, M., Suriansyah, A., & Noorhapizah, N. (2022). The effect of principal management performance and working climate on teacher performance through work motivation of elementary school teacher in awayan district. *International Journal of Social Science and Human Research*, 05(12). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-14>
- Abun, D., Basilio, G., Magallanes, T., Encarnacion, M., & Sallong, M. (2021). Examining the link between organizational citizenship behavior and work performance of employees in the private schools, mediated by workplace environment. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(4), 85-98. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1229>

- Alimmudin, A. (2022). The effect of teacher competence, work discipline and work motivation on teacher performance. *International Journal of Social Science and Human Research*, 05(06). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-67>
- Altuntaş, S., İntepeler, Ş., Sökmen, S., Kantek, F., Öztürk, H., & Baykal, Ü. (2020). The effect of ethical work climate on the organizational citizenship behavior of academic nurses. *International Nursing Review*, 68(1), 15-23. <https://doi.org/10.1111/inr.12622>
- Aminah, S., Firman, A., & Rahim, D. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Ddi Sumberjo Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(2), 165-175.
- Bastian, A., Nasution, J., & Wahyuni, S. (2022). Teacher performance under the influence of training, work motivation and teacher competence. *Al-Ishlah Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3601-3612. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i3.2189>
- Bhattarai, G., Pokharel, D., & Budhathoki, P. (2020). Career development opportunity cures for the impairment effect of careerist orientation on organizational citizenship behaviours: empirical evidences from project based employees working in non-profit making organization. *Dristikon a Multidisciplinary Journal*, 10(1), 103-127. <https://doi.org/10.3126/dristikon.v10i1.34545>
- Djordjević, B., Ivanović-Đukić, M., Lepojević, V., & Milanović, S. (2021). Job satisfaction and organizational citizenship behaviour of employees in companies in the republic of serbia. *Strategic Management*, 26(3), 61-71. <https://doi.org/10.5937/straman2103061d>
- Herliana, H. (2023). The effect of principal's academic supervision, teacher's professionalism and work environment on teacher's performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 4(2), 480-492. <https://doi.org/10.52690/jswse.v4i2.400>
- Herman, M., Kholisoh, L., & Rifa'i, A. (2021). The influence of transformational leadership and teacher work culture on teacher performance. *Journal of Social Science*, 2(2), 183-193. <https://doi.org/10.46799/jss.v2i2.94>
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75-84.
- Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Sako Palembang. *Jurnal Pendidikan*, 9(1), 1-10.
- Lutfiyanto, R. P., Huda, N., & Hulmansyah, H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Organizational Citizenhsip Behavior sebagai variabel mediasi (Study Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan). *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, 5(2), 144-172.
- Maryani, M., Moelyati, T. A., & Marlibatubara, M. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 3(4), 207-228.
- Mulyadi, D., Efriani, D., Edi, I., & Subhan, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Organizational Citizenship Behavior Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Cijaku. *E-Journal Studia Manajemen*, 11(2).
- Negara, D. S. (2022). Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Pencapaian Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 817-825.
- Nofita, S., Muchtar, B., & Evanita, S. (2019). Effect of work climate and work motivation on the performance of public elementary school teachers in 2x11 kayu tanam district, padang pariaman regency.. <https://doi.org/10.2991/piceeba-19.2019.39>

- Permatasari, M. D., & Rohwiyati, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi kasus di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022). *SMOOTING*, 20(4), 268-281.
- Putra, R., Ernila, E., Komardi, D., & Suyono, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru pada SMKN 4 Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 470-483.
- Rizalini, D., Arafat, Y., & Putra, A. (2021). The effect of work motivation and work discipline on teachers' performance.. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.052>
- Rizki, M., Suriansyah, A., & Basuki, S. (2023). The effect of teacher competence, school facilities and work motivation on the work performance of islamic elementary school teachers in banjarmasin city. *International Journal of Social Science and Human Research*, 06(03). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i3-78>
- Rosaeni, E., Herlina, N., & Kurniawati, N. (2022). The effect of motivation, work discipline and work environment on the work achievement of teachers of state vocational school. *International Journal of Management Economic Business and Accounting*, 1(3), 59-70. <https://doi.org/10.58468/ijmeba.v1i3.35>
- Schein, Edgar (1992). *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. pp. 9. ISBN 978-1-55542-487-9.
- Schnake, M. and Dumler, M. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behaviour research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 283-301. <https://doi.org/10.1348/096317903769647184>
- Siddharth, N. and Agarwal, R. (2014). Exploring role efficacy as correlate to organizational citizenship behaviour among female nurses in a maternal and childcare facility. *Ushus - Journal of Business Management*, 13(2), 53-70. <https://doi.org/10.12725/ujbm.27.3>
- Siregar, Z. (2023). Islamic boarding school leadership and work environment on teacher performance. *Nazhruna Jurnal Pendidikan Islam*, 6(3), 420-435. <https://doi.org/10.31538/nzh.v6i3.4065>
- Sudibjo, N. and Nasution, R. (2020). Work environment, work motivation and organizational culture in influencing teachers' performance. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 53(3), 276. <https://doi.org/10.23887/jpp.v53i3.28533>
- Prasertcharoensuk, T., Somprach, K., & Ngang, T. (2017). Teachers' organizational citizenship behavior: a causal relationship model. *Contemporary Educational Researches Journal*, 7(1), 2-10. <https://doi.org/10.18844/cerj.v7i1.483>
- Taufiq, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru, Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empirik pada SMK Bhina Tunas Bakti Juwana). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*, 28(51).
- Yadi, D. (2022). The influence of work culture, work motivation, and educational supervision on pjok teacher performance during the covid-19 pandemic. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 05(03). <https://doi.org/10.47191/ijmra/v5-i3-03>
- Yoon, S.W. and Park, J.G. (2023), "Employee's intention to share knowledge: the impacts of learning organization culture and learning goal orientation", *International Journal of Manpower*, Vol. 44 No. 2, pp. 231-246. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2021-0004>